

# MPRA

Munich Personal RePEc Archive

## **Competitive order of selection of shots on municipal service**

Muravchenko, Viktor

2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/67578/>  
MPRA Paper No. 67578, posted 02 Nov 2015 08:32 UTC

## КОНКУРСНЫЙ ПОРЯДОК ПОДБОРА КАДРОВ НА МУНИЦИПАЛЬНУЮ СЛУЖБУ

*Муравченко В.Б*

*Омский государственный педагогический университет*

## COMPETITIVE ORDER OF SELECTION OF SHOTS ON MUNICIPAL SERVICE

*Muravchenko V.B.*

*Omsk state pedagogical university*

**Аннотация:** В статье рассматриваются условия и порядок конкурсного подбора кадров на муниципальную службу. Показано, что цель этих конкурсов – не выявление наиболее достойных, а легитимация кандидатур, заведомо отобранных руководством местной администрации.

**Ключевые слова:** должность, вакантная должность, замещение должности, конкурс, требования к претендентам, испытание.

**Abstract:** In article conditions and an order of competitive selection of shots on municipal service are considered. It is shown that the purpose of these competitions – not identification of the most worthy, but legitimating of the candidates which are obviously selected by the management of local administration.

**Keywords:** position, vacant post, replacement of a position, competition, requirements to applicants, test.

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» [1]. «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 [2] «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» [3].

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 в результате 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).

Библиографический список:

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

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

3. 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.