**Квалификационные разряды муниципальных служащих и порядок их присвоения**

**Диплом**

2012

Эффективность муниципального управления в XXI веке определяется профессионализмом муниципальных служащих. Новая эпоха управления персоналом — это усиливающиеся требования к признанию экономической целесообразности капиталовложений в привлечение персонала, поддержание его трудовой активности, развитие компетенций и создание условий для максимально полного выявления личностных возможностей и способностей.

**Введение**

**Актуальность темы исследования.** Эффективность муниципального управления в XXI веке определяется профессионализмом муниципальных служащих. Новая эпоха управления персоналом — это усиливающиеся требования к признанию экономической целесообразности капиталовложений в привлечение персонала, поддержание его трудовой активности, развитие компетенций и создание условий для максимально полного выявления личностных возможностей и способностей.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Кадры муниципальных служащих — это не только разработчики и исполнители документов, но прежде всего на них возложены функциональные обязанности по осуществлению рыночных и демократических преобразований в современной России на муниципальном уровне.

Формально профессиональное развитие следует считать шире, чем профессиональное обучение, оно часто включает в себя последнее, однако в реальной жизни различие между ними может быть чисто условным и не столь важным, поскольку и профессиональное обучение, и развитие служат одной цели — подготовке муниципальных служащих к успешному выполнению стоящих перед ними стратегических задач.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

В современных условиях социально-экономического и политического развития России на первый план выдвигаются новые задачи, связанные со становлением и укреплением института местного самоуправления, что послужило основой для формирования специфического вида управления на местном уровне — муниципального управления. Оно тесно связано с местным самоуправлением и преследует социальные (некоммерческие) цели, связанные с обеспечением роста уровня и качества жизни местного населения.

Муниципальное управление невозможно себе представить и осуществлять вне привязки к конкретной территории муниципального образования и ресурсам, поэтому особенности муниципального управления вытекают из возможностей территории муниципального образования, что повышает степень риска достижения поставленных целей муниципального управления. Оперативное принятие управленческих решений муниципальными служащими предполагает обязательный коллегиальный характер муниципального управления, что детерминирует формирование системы взаимоотношений между отдельными муниципальными служащими, структурными подразделениями и органами муниципального управления.

В соответствии с этим к характерным чертам муниципального управления необходимо отнести: связь с базовыми принципами местного самоуправления; подверженность высокой степени регламентации; преследование социальных целей; территориальный характер; высокую степень риска; коллективный субъект управления.

Муниципальное управление обладает рядом характерных черт, которые накладывают отпечаток на особенности труда муниципальных служащих и на уровень развития системы их профессиональных компетенций.

Муниципальное управление осуществляют муниципальные служащие, которые занимают место организаторов жизнедеятельности местного сообщества, поэтому к содержанию и результатам их труда предъявляются высокие требования.

Труд муниципальных служащих определяется содержанием, характером и формой труда, позволяющие сформировать общее представление об основных особенностях труда муниципальных служащих и выявить критерии его идентификации.

По содержанию труд муниципальных служащих соответствует всем особенностям управленческого труда: умственный характер деятельности и информационная природа труда. Неотъемлемой характеристикой труда муниципальных служащих, вытекающей из его информационной природы, является творческий характер труда, который определяет тот факт, что их деятельность сложно нормируется.

По характеру труд муниципальных служащих носит интенсивный и неравномерный характер нагрузки, которая определяется неоднородным содержанием их труда в зависимости от группы должностей муниципальной службы. В соответствии с законодательством о муниципальной службе признается компетентностный характер труда муниципальных служащих, предполагающий наличие профессиональных знаний, умений и навыков, которые обеспечивают повышение эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих для достижения целей органов местного самоуправления.

По форме труд муниципальных служащих носит жестко регламентированный характер, потому что муниципальная служба предполагает особый режим ее прохождения: строгое соблюдение служебной дисциплины, готовность муниципальных служащих выполнять поставленные задачи, значительные правоограничения муниципальных служащих.

**Объектом исследования** является система должностей и квалификационных разрядов муниципальных служащих органов местного самоуправления.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

**Предметом исследования** служат экономические и управленческие отношения, складывающиеся в процессе присвоения квалификационных разрядов муниципальных служащих.

**Целью исследования** является анализ системы присвоения квалификационных разрядов муниципальных служащих я.

В соответствии с обозначенной целью были поставлены следующие исследовательские **задачи:**

— систематизировать подходы к определению понятия «должность» для муниципальных служащих;

выявить характерные черты муниципального управления и особенности присвоения разрядов муниципальных служащих;

обосновать необходимость развития системы повышения квалификации муниципальных служащих;

выявить критерии оценки управления развитием системы повышения квалификации муниципальных служащих;

обосновать необходимость использования программно-целевого подхода при управлении развитием системы прохождения по службе для муниципальных служащих.

**Глава 1.Должности и квалификационные разряды муниципальной службы**

**1.1 Понятие о должностях гражданской и муниципальной службы**

Для института государственной службы исключительное значение имеет категория «государственная должность», а в более узком смысле — «должность государственной службы». Действительно, ещё известный русский дореволюционный юрист А.Д. Градовский верно отмечал: «… смысл и значение всех государственных установлений определяется идеей должности (officium), выражением которой являются отдельные учреждения. Государственная должность есть постоянное установление, предусмотренное к непрерывному осуществлению определенных целей государства».

Как отмечает А.Ф. Ноздрачёв, должности руководителей выделяются из общей системы должностей гражданской службы наличием широких административно-распорядительных полномочий, правом совершать действия, влекущие за собой юридически значимые последствия, — издавать правовые акты, давать обязательные указания, распоряжаться кредитами и т.д. Таким образом, делает далее вывод указанный автор, должность руководителя в системе гражданской службы является ключевой. Казалось бы, тезис бесспорный, но только если подходить к нему сугубо формально-юридически, оторванно от реальной аппаратной практики. Думается, значение руководящих должностей велико, но вряд ли стоит его так уж абсолютизировать. Управленческое решение, тем более юридически оформленное в виде правового акта, прежде чем оно ляжет на стол к руководителю, будет им подписано, т.е. принято и, таким образом, вступит в силу и обретет правовую форму, проходит нередко длительную по времени и сложную по процедуре стадию подготовки. На этой стадии в подготовке решения обычно участвуют гражданские служащие, относящиеся к категории «специалисты» и «помощники (советники)». Нередко именно они, как принято говорить, формируют позицию руководителя, которую последний действительно легализует, подписывая тот же правовой акт.

Заметный интерес представляет вопрос об учреждении должности государственной службы. Хотя ч. 1 ст. 8 Федерального закона № 58-ФЗ и устанавливает, что должности государственной службы учреждаются федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации, законом или иным нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации, но полной ясности здесь, к сожалению, нет, поскольку в законе не раскрывается, что само по себе есть «учреждение». В специальной литературе высказывалось суждение: раз в законе содержится указание о том, что государственной признается только должность, включенная в реестр, то отсюда можно сделать вывод, что учреждение должности государственной службы осуществляется путем включения ее в соответствующий реестр. Однако такой подход Представляется сугубо формальным и излишне упрощенным, не отражающим сущность учреждения должности государственной службы. Данный процесс куда более сложный и многоаспектный. Сводить его к простому включению, т. е., по сути, упоминанию должности в соответствующем реестре должностей, вряд ли правильно.

В реальной аппаратной действительности должности государственной службы обычно учреждаются не иначе как в распорядительном порядке. По этому поводу издается акт управления. Например, предельное количество должностей заместителя федерального министра по каждому из так называемых гражданских федеральных министерств определяет Правительство РФ, издавая по этому поводу соответствующее постановление. Количество должностей государственной гражданской службы находится в зависимости от фонда оплаты, который устанавливается в Федеральном законе о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год по каждому федеральному органу государственной власти. Если взять федеральное министерство, то министр утверждает своим приказом специальный документ — штатное расписание. В нем перечислены все должности государственной гражданской службы с четким указанием их наименования и структурного подразделения министерства, в котором предусмотрены должности. Поэтому правильнее было бы говорить, что должности не «учреждаются», а «вводятся» федеральным законом или иным нормативным правовым актом. Учреждение должности, как уже отмечалось выше,- сложная организационно-правовая процедура. Сводить его к простому указанию в законодательстве, будь то указ президента или даже федеральный закон, вряд ли правильно. Учреждение должности осуществляется уже после введения ее нормативно, т.е. после определения принадлежности должности к соответствующей категории и группе; тогда, когда определяются компетенция по должности, объем полномочий, гарантий, а также бюджетных средств, которые необходимы для реализации должностной компетенции. Думается, реальное учреждение должности происходит именно при утверждении штатного расписания. Именно тогда должность «привязывается» к компетенции государственного органа, является от нее производной. Например, должность заместителя федерального министра производна от компетенции федерального министерства, но чаще должность гражданской службы производна от компетенции структурного подразделения государственного органа, например департамента в том же федеральном министерстве или управления, если речь идет о федеральной службе. При этом компетенция структурных подразделений государственного органа сама по себе есть часть компетенции этого органа. Наименования должностей государственной службы не могут быть произвольны. Если говорить о федеральной государственной гражданской службе, то наименования должностей должны строго соответствовать тем наименованиям, которые определены в упомянутом выше Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы, утвержденном Указом Президента РФ от 31 декабря 2005 г. № 1574. Приходится признать, что на практике, хотя и не часто, но все же встречаются сомнительные с точки зрения принципа законности случаи отступления от данного положения. Так, анализ штатных расписаний федеральных органов исполнительной власти, проведенный Министерством финансов РФ во исполнение п. 2 разд. IV Протокола заседания Правительственной комиссии по проведению административной реформы от 18 мая 2011 г. № 119, показал, что в отдельных органах имеются несоответствия Реестру должностей федеральной государственной гражданской службы, утвержденному Указом Президента РФ от 31 декабря 2005 г. № 1574, а именно имеются должности федеральной гражданской службы, не предусмотренные Реестром. Так, в центральном аппарате Минспорттуризма России введена должность «помощник министра — руководитель секретариата руководства»; в территориальных органах Роскомнадзора и Роснедр в субъектах Российской Федерации — должность консультанта; в территориальных органах межрайонного, городского уровня ФНС России и Казначейства России — должность старшего специалиста 1 разряда. Подобная практика должна решительно пресекаться.

Думается, следует закрепить юридически четкие критерии, исходя из которых соответствующая должность гражданской службы относится к той или иной группе должностей. В качестве таких основополагающих критериев, к примеру, можно предложить субъект, осуществляющий назначение на должность. Скажем, должности гражданской службы, назначение на которые осуществляется решениями Президента РФ и Правительства РФ, должны относиться к высшей группе, а категория будет зависеть уже от должностной компетенции. Приходится признать, что пока такого рода критериев нет. В результате сходные должности нередко оказываются в разных категориях и группах. Весьма показательны в этом отношении должности «руководитель аппарата комитета Государственной Думы» и «начальник отдела в управлении» того же аппарата Государственной Думы. Аппарат комитета Государственной Думы — это, по сути, не что иное, как отдел, обеспечивающий деятельность депутатов, входящих в состав данного комитета. Стандартная численность аппарата комитета обычно составляет 8-10 штатных единиц должностей гражданской службы. Схожую компетенцию и близкую, иногда даже несколько большую численность имеют отделы в управлениях аппарата Государственной Думы. Так, аппарат Комитета Государственной Думы по международным делам имел численность 9 штатных единиц. Такую же численность имел и отдел международного права в Правовом управлении аппарата Государственной Думы. В свою очередь, аппарат Комитета Государственной Думы по охране здоровья имел численность 11 штатных единиц, а отдел по работе с обращениями граждан Управления по связям с общественностью и взаимодействию со СМИ — 16. Приведенные сведения о численности даны по состоянию на 20 июля 2012 г. Однако при этом должность «руководитель аппарата комитета Государственной Думы» отнесена в категории «руководители» и, группа «высшие должности», тогда как должность «начальник отдела в управлении» почему-то отнесена к категории «специалисты», правда, также высшей группы должностей гражданской службы. В условиях модернизации российского государства, провозглашенной политическим руководством страны, требуется коррекция государственного аппарата. Такая коррекция возможна не только путем сокращения его численности, которая в настоящее время осуществляется на основе Указа Президента РФ от 31 декабря 2010 г. № 16571. Возможна альтернатива, которая позволит, сохранив численность, одновременно снизить бюджетные расходы, для чего собственно и затевалось сокращение. Анализ Реестра должностей государственной гражданской службы, утвержденного Указом Президента РФ от 31 декабря 2005 г. № 1574, позволяет говорить о том, что количество должностей категории «руководители» требует существенной оптимизации, имея в виду заметное сокращение их перечня путем перевода как в другие категории, так и в другие группы. Например, в федеральном министерстве должности «руководитель департамента» и «заместитель руководителя департамента», назначение на которые осуществляется приказом федерального министра, вполне могли бы быть переведены из группы высших в группу главных должностей гражданской службы. Реализация данного предложения позволит сократить бюджетные расходы на содержание государственного аппарата, а также в определенной мере облегчит монетизацию льгот для государственных служащих, поддержанную Президентом РФ в Сколково 14 марта 2012 г. Как известно, именно те гражданские служащие, которые замещают должности категории «руководители» высшей группы, имеют максимальные по объему и лучшие по качеству, а значит, и наиболее дорогостоящие льготы, а если точнее, то основные и дополнительные государственные гарантии, предусмотренные ст. 52 и 53 Федерального закона № 79-ФЗ.

Несколько подробнее хотелось остановиться на характеристике должностей гражданской службы, относящихся к высшей группе, главным образом тех, которые принадлежат к категориям «руководители» и «помощники (советники)», в силу их особой значимости для деятельности государственного аппарата. Это подлинные «китайские мандарины» отечественной гражданской службы. Именно им предоставляются за счет средств бюджета исключительные по объему и качеству государственные гарантии. Некоторые из них из-за закрытости информации и чисто субъективных факторов, от которых зависит их предоставление, по сути, являются скрытыми привилегиями высшего эшелона российской бюрократии. В пользу такого понимания, думается, свидетельствует и то, что исследуемые должности категорий «руководители» и «помощники (советники)», в силу ч. 2 ст. 22 Федерального закона № 79-ФЗ, исключены из числа должностей гражданской службы, замещаемых по конкурсу. Очевидно, что при таком подходе решающим фактором становится субъективное усмотрение должностного лица, которое выступает в качестве представителя нанимателя, принимающего решение о назначении на должность, либо тех, кто подготавливает соответствующее управленческое решение о назначении, формируя таким образом позицию должностного лица. Скажем, федеральный министр не обязательно должен быть хорошо осведомлен о профессиональных качествах всех директоров департаментов и их заместителей во вверенном ему министерстве. При принятии решения о назначении на соответствующую должность того или иного лица он может в решающей степени учитывать рекомендацию Администрации Президента РФ, аппарата Правительства РФ или своего заместителя, который в соответствии с установленным федеральным министром распределением обязанностей курирует соответствующий департамент. С целью совершенствования института местного самоуправления и муниципальной службы в России 2 марта 2007 г. был принят Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации». Принципиальным положением Закона, отличающим статус муниципальных служащих от статуса государственных гражданских служащих РФ, является то, что замещение должностей муниципальной службы осуществляется на основе трудового договора (для главы местной администрации — на основе контракта), а не служебного контракта, как это предусмотрено для государственных гражданских служащих РФ. Данное положение Закона является одной из его концептуальных основ, поскольку позволяет не дублировать в законодательстве о муниципальной службе многочисленные нормы трудового законодательства, обеспечивая тем самым их прямое действие и облегчая порядок их применения. Заключение контракта предусмотрено Законом только применительно к гражданину, поступающему на должность главы местной администрации по результатам конкурса на замещение указанной должности.

**1.2 Отличительные особенности присвоения квалификационных разрядов муниципальным служащим**

В деятельности муниципальных служащих находят свое реальное воплощение исполнение различного рода профессиональных функций и принятие управленческих решений, направленных на комплексное социально-экономическое развитие муниципального образования и обеспечение повышения уровня и качества жизни местного населения.

Меры, предпринимаемые государством по реформированию института муниципальной службы, не всегда успешны, что объясняется несовершенством системы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Так, например, в настоящее время всего лишь около 7% муниципальных служащих в Российской Федерации имеют высшее профессиональное образование по специальности государственное и муниципальное управление, соответствующее профилю выполняемых функций муниципальной службы. В 2012 году количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование по муниципальному заказу в рамках реализации муниципальных целевых программ, составило 5% от общего числа муниципальных служащих в Российской Федерации. Одним из направлений по решению сложившейся кадровой проблемы является создание комплексной системы подготовки муниципальных служащих.

Сложность и неоднозначность задач, стоящих перед муниципальными служащими, постоянно повышает требования к уровню их профессионализма. В этих условиях особое теоретико-прикладное и социальное значение, приобретают вопросы развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в современной России. От состояния, развития и использования системы профессиональных компетенций муниципальных служащих зависит эффективное функционирование органов местного самоуправления.

Карьера муниципального служащего — показатель успешности профессионального развития, оценка качества исполнения профессиональной деятельности. Оптимально выстроенная траектория карьеры позволяет муниципальным служащим найти свое место в структуре управления, стимулирует их к более полному раскрытию профессиональных, деловых и личностных возможностей.

Если рассматривать карьеру в широком смысле, то этот процесс представляет собой общую последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой), В более узком смысле понятие карьеры связывается с динамикой положения и активности личности в трудовой деятельности. Карьера определяется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности.

Механизм управления развитием системы подготовки квалифицированных кадров муниципальных служащих включает в себя: цель; задачи; совокупность нормативно-правовых, организационных и экономических инструментов, используемых субъектами в достижении цели развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих и контроль.

Цель механизма управления развитием системы подготовки кадров муниципальной службы заключается в прогнозируемом обеспечении органов местного самоуправления высокопрофессиональными кадрами муниципальной службы, позволяющих обеспечить эффективное исполнение возлагаемых на них профессиональных обязанностей и достижение стратегических целей развития муниципального образования.

Задачи механизма управления включают в себя осуществление основных способов развития и использования системы профессиональных служащих, как: профессиональную ориентацию; подготовку, переподготовку и повышение квалификации; набор и отбор кадров; оценку; работу с кадровым резервом, профессиональную ротацию; мотивацию и высвобождение персонала муниципальной службы.

Субъекты механизма управления развитием системы квалификации муниципальных служащих представляют собой регламентированную законодательством совокупность взаимодействующих федеральных, региональных и муниципальных структур органов государственной власти и местного самоуправления, обеспечивающих достижение цели управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в пределах установленной компетенции.

К федеральным структурам управления относятся: Президент Российской Федерации; Совет Федерации; Государственная Дума; Правительство Российской Федерации. Региональными структурами управления выступают: руководители высшего государственного органа исполнительной власти; непосредственно высшие государственные органы законодательной и исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Муниципальные структуры включают: глав муниципальных образований; местные администрации; представительные органы власти; руководителей органов муниципального управления и специалистов кадровых служб.

Инструментами механизма управления развитием системы профессиональных компетенций выступают совокупность регламентированных нормативно-правовых, организационных и экономических способов воздействия организационных структур управления в пределах их компетенции и в установленном порядке на процессы, связанные с развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих

Планирование карьеры — одно из направлений кадровой работы в организации, ориентированное на определение стратегии и этапов развития и продвижения специалистов. На муниципальной службе планирование и осуществление карьеры связаны с применением принципов мотивации деятельности, профессионального развития муниципальных служащих, выдвижения их на вышестоящие должности на основе реальных достижений и профессиональных качеств, ротации служащих и т. д.

Планирование карьеры муниципального служащего способствует его профессиональному развитию и должностному росту, повышает его значимость для органа местного самоуправления и обеспечивает соответствие квалификации муниципального служащего новым возможностям, которые могут представляться в дальнейшем. При этом основную ответственность за развитие собственной карьеры несет муниципальный служащий.

В соответствии со ст. 32 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (Федеральный закон № 25-ФЗ) приоритетным направлением формирования кадрового состава муниципальной службы является содействие продвижению по службе муниципальных служащих.

Оказывая это содействие, орган местного самоуправления формирует состав как руководителей, так и специалистов для всех структурных подразделений, содействует стабилизации текучести кадров и способствует повышению результативности их труда.

К общим критериям продвижения по службе можно отнести образование, квалификацию, опыт работы, деловые качества.

Карьерный рост муниципального служащего представляет собой рост по должностям муниципальной службы в пределах текущей или вышестоящей группы должностей муниципальной службы.

Разработка эффективной системы управления карьерой муниципального служащего включает различные приемы управленческого воздействия на каждом этапе развития карьеры, создающие стимулы для профессиональной деятельности и определяющие вектор развития индивидуальной карьеры муниципальных служащих путем влияния на их функции, должностные статусы и роли.

Правовую основу планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих в Российской Федерации составляют:

Конституция РФ;

Трудовой кодекс РФ;

Федеральный закон № 25-ФЗ;

законы субъектов РФ;

муниципальные правовые акты.

Существуют также общие для всех государств принципы поступления на государственную и муниципальную службу, прописанные в международных нормативно-правовых актах. Например, принцип равных возможностей и подхода в отношении найма и работы указан в Конвенции Международной организации труда (МОТ) 1958 г. о дискриминации (раздел «Наём и занятость»).

Кадровые технологии, используемые при приеме и продвижении государственных и муниципальных служащих за рубежом и в России, во многом схожи.

Вместе с тем зарубежный опыт организации карьерного продвижения на государственной и муниципальной службе имеет отличительные моменты, которые могут быть применены в России. К ним относятся:

О проведение конкурсов на замещение должностей государственной службы независимым коллегиальным органом (жюри во Франции, Комиссия по делам гражданской службы в Англии, Совет по делам персонала в Японии), а также принятие во внимание рекомендаций школ и университетов, в которых обучались кандидаты (Англия) для повышения объективности принимаемых кадровых решений; в внедрение процедуры принятия присяги при поступлении на государственную муниципальную службу (Германия) в целях повышения нравственно-этических установок госслужащих.

В использование системы «пожизненного найма» (Япония, Англия), которая направлена на повышение лояльности, верности и преданности государству.

В создание плана продвижения работников по службе (США), проведение ежегодной оценки служебной деятельности подчиненных руководителями подразделений (Франция) для стимулирования профессиональной деятельности сотрудников, а также повышения эффективности и динамичности кадровых процессов.

Стратегия карьерного роста муниципального служащего планируется по инициативе его самого либо кадровой службы (специалиста по кадровой работе) органа местного самоуправления. Организация, координация и обеспечение деятельности по планированию карьерного роста муниципальных служащих осуществляются кадровой службой (специалистом по кадровой работе) органа местного самоуправления.

В целях формирования системы стратегического планирования карьерного роста муниципальных служащих органы местного самоуправления принимают муниципальные нормативно-правовые акты.

Квалификационный разряд указывает на соответствие уровня профессиональной подготовки муниципального служащего квалификационным требованиям, предъявляемым к муниципальным должностям муниципальной службы. Квалификационный разряд муниципальному служащему присваивается исходя из группы должностей, к которой относится замещаемая им должность.

Квалификационные разряды, порядок их присвоения и сохранения при переводе или поступлении муниципальных служащих на иные муниципальные должности муниципальной службы либо государственные должности государственной службы субъектов РФ, а также при увольнении муниципальных служащих с муниципальной службы устанавливаются законами субъекта РФ в соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в РФ» 2007 г.

В соответствии с Федеральным законом субъекты РФ устанавливают собственные квалификационные разряды. Присвоение квалификационных разрядов производится в соответствии с занимаемой должностью, квалификацией и стажем работы на основании результатов квалификационного экзамена или аттестации.

В большинстве субъектов РФ муниципальным служащим квалификационные разряды присваиваются в следующем порядке:

муниципальным служащим высших муниципальных должностей муниципальной службы — действительный муниципальный советник 1, 2 и 3-го класса;

муниципальным служащим главных муниципальных должностей муниципальной службы — главный муниципальный советник 1, 2 и 3-го класса;

муниципальным служащим старших муниципальных должностей муниципальной службы — советник муниципальной службы 1, 2 и 3-го класса;

муниципальным служащим младших муниципальных должностей муниципальной службы — референт муниципальной службы 1, 2 и 3-го класса.

Иногда классификация групп имеет более усложненный характер, а соответственно, возрастает и количество присваиваемых муниципальным служащим разрядов.

По общему правилу при присвоении муниципальным служащим квалификационных разрядов устанавливают ограничения в зависимости от стажа служащих. Так, муниципальным служащим, впервые поступившим на муниципальную службу, присваивается самый низший квалификационный разряд (например, 3-го класса — в большинстве субъектов РФ), предусмотренный по группе муниципальных должностей, соответствующей замещаемой должности. Муниципальным же служащим, имеющим стаж работы в местных органах государственной власти, органах государственной власти (государственных органах) и органах местного самоуправления, могут быть присвоены квалификационные разряды как в зависимости от стажа, так и вне зависимости от срока пребывания муниципального служащего в муниципальной должности. В последнем случае к стажу муниципального служащего предъявляется лишь одно требование — стаж должен быть более года (другой срок может устанавливаться законодательством субъекта РФ), а муниципальному служащему может быть присвоен любой квалификационный разряд (по результатам аттестации), например 1, 2, 3-го класса по любым группам муниципальных должностей.

При дифференциации присваиваемых разрядов в увязке со стажем муниципальной службы порядок присвоения разрядов может быть различным — это устанавливается законодательством субъекта РФ. Соответствующий квалификационный разряд может быть присвоен с учетом стажа работы на муниципальных должностях и срока пребывания в муниципальной должности, необходимого для присвоения квалификационного разряда.

В порядке исключения муниципальным служащим, имеющим необходимое по замещаемой ими муниципальной должности образование и установленный для таких случаев минимальный (например, в г. Москве — не менее чем 10-летний) стаж муниципальной службы, а также особые достижения при прохождении муниципальной службы, могут быть первоначально присвоены иные квалификационные разряды по соответствующей группе муниципальных должностей муниципальной службы.

При поступлении на муниципальную службу лицу, уже имеющему чин государственного служащего, присваивается квалификационный разряд муниципальной службы по переводной схеме, установленной актами органов местного самоуправления.

Кроме того, квалификационный разряд сохраняется в следующих случаях:

) при переводе муниципального служащего на другую должность муниципальной службы в пределах группы должностей муниципальной службы;

) при переводе муниципального служащего на должность муниципальной службы нижестоящей группы должностей муниципальной службы;

) при переводе (переходе) муниципального служащего в другой орган местного самоуправления;

) в случае поступления муниципального служащего на муниципальную службу в течение трех лет со дня его увольнения из органов местного самоуправления на должность муниципальной службы той группы должностей, по которой ему был присвоен квалификационный разряд, или нижестоящей группы должностей муниципальной службы.

Если квалификационный разряд, присвоенный ранее, ниже квалификационного разряда соответствующей должности, на которую назначен муниципальный служащий, квалификационный разряд сохраняется до присвоения квалификационного разряда, соответствующего новой замещаемой должности.

Очередное присвоение квалификационного разряда муниципальному служащему осуществляется:

) по истечении установленного срока пребывания в предыдущем квалификационном разряде в пределах одной группы должностей муниципальной службы по результатам очередной аттестации в случае, если аттестационная (квалификационная) комиссия примет соответствующее решение;

) при переводе муниципального служащего на должность муниципальной службы иной группы должностей муниципальной службы.

Срок пребывания в квалификационном разряде муниципального служащего муниципальной службы устанавливается актами органа местного самоуправления. Как правило, этот срок составляет от одного года до пяти лет с момента последнего присвоения квалификационного разряда.

В некоторых случаях (например, это предусмотрено в Законе Московской области «О квалификационных разрядах муниципальных служащих в Московской области») в качестве очередного квалификационного разряда (по ходатайству руководителя структурного подразделения органа местного самоуправления) по истечении срока пребывания муниципального служащего в квалификационном разряде высшего класса для данной группы должностей за особые заслуги ему может быть присвоен квалификационный разряд низшего класса следующей группы должностей муниципальной службы без перевода его на другую должность муниципальной службы.

Очередной квалификационный разряд может быть присвоен и вне зависимости от истечения срока пребывания в любом разряде (в порядке поощрения муниципального служащего за особые отличия при прохождении муниципальной службы) руководителем соответствующего органа местного самоуправления (по ходатайству непосредственного руководителя муниципального служащего). При этом квалификационный экзамен или аттестация не проводятся. Такая возможность присвоения очередного квалификационного разряда предусмотрена, например, в Положении о проведении аттестации муниципального служащего в городе Твери.

Муниципальные служащие, на которых наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат в течение года к представлению для присвоения очередного квалификационного разряда.

Не производится присвоение квалификационного разряда муниципальным служащим, достигшим предельного для муниципального служащего возраста. Внеочередное присвоение квалификационного разряда производится по ходатайству непосредственного руководителя муниципального служащего за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, выполнение заданий особой важности и сложности.

В этом случае аттестационная (квалификационная) комиссия может принять решение о представлении муниципального служащего к присвоению следующего квалификационного разряда в группе должностей.

Присваиваемый во внеочередном порядке квалификационный разряд не может превышать высший квалификационный разряд той группы должностей, к которой относится замещаемая муниципальным служащим должность муниципальной службы.

Законами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться ограничения по присвоению внеочередного квалификационного разряда в виде обязательного условия пребывания в квалификационном разряде не менее половины предусмотренного срока, когда такой срок установлен. Такое условие содержится, например, в законодательстве Московской области.

Как правило, внеочередное присвоение муниципальному служащему квалификационного разряда может производиться не более одного раза в течение периода его службы на должностях муниципальной службы каждой группы должностей муниципальной службы.

Муниципальный служащий вправе выступить с инициативой о присвоении ему очередного квалификационного разряда в пределах должностной группы. При этом аттестационная (квалификационная) комиссия проводит квалификационный экзамен и свое решение о присвоении или неприсвоении квалификационного разряда направляет руководителю соответствующего органа местного самоуправления или руководителю соответствующего структурного подразделения для принятия окончательного решения.

Оформление и учет документов о присвоении и сохранении квалификационных разрядов муниципальным служащим возлагается на кадровые службы соответствующих органов местного самоуправления.

Со дня присвоения муниципальному служащему квалификационного разряда ему выплачивается надбавка к должностному окладу, размер которой определяется актами местного самоуправления.

Нормативными правовыми актами органа местного самоуправления может устанавливаться запрет на понижение или отмену присвоенного муниципальному служащему муниципальной службы квалификационного разряда. Такой запрет содержался, например, в распоряжении мэра Москвы «О порядке присвоения и сохранения квалификационных разрядов муниципальным служащим муниципальной службы в районах города Москвы», которое утратило силу.

Квалификационный разряд, присвоенный муниципальному служащему, сохраняется за ним при выходе в отставку пожизненно, а в случае увольнения по другим основаниям (в том числе при увольнении в связи с ликвидацией подразделения или сокращения штата) по общему правилу — в течение трех лет.

При зачислении муниципального служащего в резерв квалификационный разряд сохраняется и на период, установленный для нахождения в резерве.

Лишение квалификационных разрядов может иметь место при увольнении муниципального служащего с муниципальной службы в порядке дисциплинарного взыскания.

Кроме того, муниципальный служащий утрачивает присвоенный ему квалификационный разряд в случае:

а) вступления в законную силу обвинительного приговора суда о лишении лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

б) в иных случаях, предусмотренных федеральными законами и законами субъекта РФ.

Споры, связанные с присвоением квалификационных разрядов и их сохранением, рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

Характерной особенностью для муниципальных, а также для гражданских служащих является общий порядок подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Федеральным законом «О государственной гражданской службе РФ» 2004 г. и Законом «О муниципальной службе в РФ» предусмотрены единые требования к процедурам и обязанности государственных гражданских служащих и муниципальных служащих поддерживать необходимый уровень квалификации. Реализация на практике принципа профессионализма и компетентности на муниципальной службе обеспечивается прежде всего системой профессионального развития муниципальных служащих, работающих в органах местного самоуправления.

Федеральным законом от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусмотрено «…единство требований к подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих и государственных служащих» (ст. 5, п. 3). В соответствии со ст. 32 п. 3 предусматривается «повышение квалификации муниципальных служащих», но не сказано, как часто и в какой период времени.

В существующей системе муниципальной службы профессиональное развитие тесно связано с продвижением муниципального служащего по службе, оценкой его профессиональной деятельности при сдаче квалификационного экзамена и присвоении квалификационного разряда, уровнем денежного содержания, применением мер морального и материального поощрения и т.д.

Именно по этим причинам в современных условиях главным направлением профессионального развития муниципальных служащих являются кадровые технологии, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации муниципальных служащих.

В этой связи муниципального служащего, как мы полагаем, нужно четко сориентировать на развитие ключевых компетенций, необходимых для перспективы своего дальнейшего профессионального роста, а управления персоналом (кадровые службы) органов местного самоуправления со своей стороны должны создавать практические возможности для по-вышения эффективности данного процесса, обеспечивая обучение и профессиональное развитие, формирование кадрового резерва, оценочные процедуры и т.д.

Следовательно, проблема профессионального развития муниципальных служащих является по сути одной из ключевых в системе муниципальной службы и кадровой политики на муниципальном уровне. В условиях реформирования системы муниципального управления Российской Федерации требование профессионального развития и образования кадров становится весьма актуальным.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом №25- ФЗ от 2 марта 2007 г. «О муниципальной службе в РФ» система профессионального развития и образования включают в себя четыре основополагающих элемента: профессиональная подготовка кадров для муниципальной службы; профессиональную переподготовку муниципальных служащих; повышение квалификации муниципальных служащих; стажировку муниципальных служащих.

Под профессиональной подготовкой кадров для муниципальной службы следует понимать процесс, технологию обучения гражданина профессиональным знаниям, умениям и навыкам, необходимым для надлежащего исполнения им должностных функций и полномочий по замещаемой должности муниципальной службы. «Профессиональная подготовка (переподготовка) — процесс получения профессиональных знаний, мастерства и опыта, которые дают возможность служащим надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности».

Профессиональная подготовка как одна из кадровых технологий представляет собой: первоначальное обучение лиц, не имеющих профессии (специальности), желающих приобрести профессию (специальность) и трудиться по ней; обучение муниципальных служащих вторым (смежным) специальностям, проводимое в случаях, когда работа на новом месте требует умения работать по нескольким направлениям муниципального управления.

Профессиональная подготовка кадров осуществляется в образовательном учреждении высшего профессионального образования на основании договора на обучение. Заключение договора на обучение между органом местного самоуправления и гражданином с обязательством последующего прохождения муниципальной службы после окончания обучения в течение определенного срока осуществляется на конкурсной основе в порядке, установленном федеральными законами и законодательством субъекта Российской Федерации. В рамках указанного договора, а также по согласованию высшего образовательного учреждения профессионального образования с органом местного самоуправления в этом органе осуществляются практика и стажировка обучающихся.

Координация подготовки кадров для муниципальной службы осуществляется управлением персонала (кадровой службой) соответствующего органа местного самоуправления.

Профессиональная подготовка — процесс получения профессиональных знаний, мастерства и опыта, которые дают возможность муниципальным служащим надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с законодательством о муниципальной службе.

Профессиональная переподготовка как кадровая технология — новое для Российской Федерации дело, но, безусловно, необходимое. Профессиональная переподготовка — это приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления муниципальными служащими нового вида профессиональной служебной деятельности. Диплом о профессиональной переподготовке дает право на деятельность в новой сфере, а для муниципальных служащих — в сфере муниципального управления и является значительным залогом профессиональной компетентности в трудовой деятельности и построения должностной карьеры.

Целью профессиональной переподготовки муниципальных служащих является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, для профессионального выполнения нового вида профессиональной деятельности в условиях реформы муниципального управления.

В нашем понимании речь идет о профессиональной переподготовке муниципального служащего и получении права на ведение профессиональной деятельности в сфере государственного и муниципального управления.

Под профессиональной переподготовкой муниципальных служащих понимается получение дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, позволяющих присвоить служащему новую специализацию и (или) квалификацию.

Профессиональная переподготовка муниципальных служащих осуществляется на основе договоров, заключаемых органами местного самоуправления с соответствующими высшими образовательными учреждениями.

Основанием для направления муниципального служащего на профессиональную переподготовку, повышение квалификации или стажировку являются: 1) назначение муниципального служащего на новую должность муниципальной службы в порядке должностного роста на конкурсной основе; 2) включение муниципального служащего в кадровый резерв на конкурсной основе; 3) результаты аттестации и квалификационного экзамена муниципального служащего.

Основными критериями оценки эффективности профессиональной переподготовки муниципальных служащих являются: профессиональный рост кадров; уровень взаимозаменяемости персонала в структурных подразделениях администрации муниципального образования; возможность ротации кадров и осуществления карьерного роста.

Также для оценки приобретенных муниципальным служащим знаний можно использовать методы контроля эффективности профессионального обучения (переподготовки). К примеру, проведение внепланового квалификационного экзамена по итогам учебы; анкетирование; проведение собеседования, тестирования по изучаемой программе.

Следовательно, ориентация на целевую подготовку, переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в соответствии с кадровым муниципальным заказом позволит иметь более гибкие формы образовательного процесса, как с отрывом, так и без отрыва от основной деятельности в органах местного самоуправления, позволит значительно увеличить возможность распределенного во времени получения образования по принципу модульной системы, прогнозировать и планировать потребность развития муниципальных служащих, осуществлять организацию набора, отбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих органов местного самоуправления.

**Глава 2. Система присвоения квалификационных разрядов муниципальным служащим и направления её развития**

**.1 Аттестация как основная технология присвоения квалификационных разрядов муниципальных служащих**

Эффективной апробированной на практике в системе муниципальной службы технологией оценки персонала является аттестация.

По мнению М.В. Паршина, М.В. Кирсанова, «аттестация — кадровое мероприятие, по результатам которого принимается решение о соответствии государственного служащего занимаемой должности с учетом результатов его профессиональной деятельности». А.Я. Ульянова полагает что, «аттестация работников — определение квалификации работников, уровня их знаний и соответствия занимаемой должности».

В статье 18 Аттестация муниципальных служащих Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» обозначено, что «… аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. Аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года». На ее основе могут приниматься управленческие решения с включением в управленческую практику других кадровых технологий — должностное перемещение, профессиональное обучение, увольнение персонала и т.д. Объективная оценка вклада муниципального служащего в дела органа местного самоуправления, ею профессиональных, личностных качеств и принятые на основании этого кадровые решения могут как подорвать, так и укрепить доверие человека к руководству вообще и к руководителю в частности, стимулировать или снизить его профессиональную и социальную активность.

Технология аттестации персонала — это система процедур и операций проверки определения соответствия деловой квалификации, уровня знаний и навыков работника, иных общественно значимых качеств занимаемой должности. Применительно к муниципальной службе аттестация — это определение квалификации муниципальных служащих, уровня их знаний в области муниципального управления и соответствия занимаемой муниципальной должности. Она направлена на улучшение качественного состава персонала и эффективное его использование, рост служебной и трудовой активности, повышение ответственности муниципальных служащих за порученное дело. Аттестация — одна из важнейших форм публичного контроля качества профессиональной деятельности работника5.

В практическом смысле главная цель технологии аттестации состоит в том, чтобы определить, соответствует ли конкретный человек занимаемой муниципальной должности.

Целями аттестации муниципальных служащих являются: формирование высоко-квалифицированного кадрового состава органа местного самоуправления; установление соответствия руководителей и специалистов занимаемым должностям; выявление перспективы раскрытия потенциальных возможностей руководителей и специалистов; определение необходимости профессиональной подготовки или переподготовки, повышения квалификации руководителей и специалистов; обеспечение профессионального и служебного роста, движения кадров по карьерной лестнице; эффективное профессиональное использование каждого сотрудника в соответствии с его специальностью и уровнем квалификации; стимулирование роста профессионализма и служебной активности сотрудников и др.

Вместе с тем, члены аттестационной комиссии отклонили ходатайство о присвоении очередного классного чина двум муниципальным служащим, перенесена аттестация на очередной срок в связи с неудовлетворительной подготовкой, выявленной при прохождении аттестации одному муниципальному служащему. Данный пример свидетельствует о том, что отдельные служащие все еще имеют недостаточный уровень знаний в области законодательства о муниципальной службе, проявляют незнание основ стратегического развития органа местного самоуправления, современных информационных технологий, Устава городского округа. В этой связи возрастает роль непосредствен нот руководителя муниципального служащего в вопросах его профессиональной подготовки. Так как именно непосредственный руководитель структурного подразделения играет решающую роль в оценке своего сотрудника (подчиненного) посредством письменного заключения предоставляемого в аттестационную комиссию.

Следует признать, что с одной стороны, данные критерии, которые должен оценить руководитель, только нами обозначены и даны без подробной расшифровки, следовательно, они могут трактоваться на муниципальной практике по-разному. С другой стороны, их не всегда возможно оценить без специальных методов и тестов даже специалисту7 либо эксперту7. Руководитель же структурного подразделения, на которого возлагается ответственность за оценку муниципального служащего, чаще всего не обладает дополнительными знаниями в области педагогики, социологии, психологии личности и труда, но, и максимально субъективен, что так же может послужить источником ошибочного конечного представления о сотруднике.

Данные проблемы, необходимо решать комплексно, с учетом наработанного опыта и практики муниципального управления, как в регионе, так и в муниципальных образованиях субъектов РФ.

Таким образом, подготовка и проведение аттестации муниципальных служащих в органе местного самоуправления, с одной стороны, способствует дальнейшему росту профессионального мастерства работников, эффективности работы структурных подразделений администрации муниципального района (городского округа), а с другой стороны, аттестация как кадровая технология позволяет достаточно самокритично проанализировать деятельность муниципальных служащих по выполнению ими функциональных обязанностей, подготовленного реферата, использование и применение на практике нормативных правовых актов федерального, регионального и местного значения, более четко определить роль и место аттестуемого в реализации на муниципальном уровне стратегических планов действий органов местного самоуправления на перспективу.

В соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми к должностям муниципальной службы состояние системы профессиональных компетенций муниципальных служащих можно оценить с помощью анализа уровня профессиональных знаний, навыков и квалификации муниципальных служащих.

Значение коэффициентов состояния системы профессиональных компетенций муниципальных служащих свидетельствует об определенном уровне ее качества, а их динамика об уровне развития за определенный промежуток времени. Поэтому оценку состояния и развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих необходимо рассматривать во взаимосвязи.

Согласно нормам законодательства о муниципальной службе основными способами развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих выступают профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка муниципальных служащих, поэтому данные об объемах финансирования и количестве муниципальных служащих, прошедших обучение, являются показателями оценки развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих.

Оценить эффективность использования системы профессиональных компетенций муниципальных служащих целесообразно с помощью группы трудовых показателей, показателей динамики кадровых процессов на муниципальной службе, а также с помощью экономических и социальных критериев эффективности, которые позволяют оценить рациональность использования местных ресурсов и достижение целей территориального развития.

Критериями оценки эффективного использования системы профессиональных компетенций муниципальных служащих выступают: обеспеченность администрации кадрами и динамика кадровых процессов на муниципальной службе; использование фонда рабочего времени и фонда оплаты труда; социальные критерии степени достижения территориальной цели муниципального образования и экономические критерии общих и удельных расходов средств местного бюджета на содержание аппарата управления муниципальной службы.

Итак, оценка и аттестация муниципальных служащих содействует выявлению общего состояния кадрового потенциала органа местного самоуправления, определению профессионального уровня каждого сотрудника, формированию резерва кадров.

**2.2 Основные направления совершенствования системы повышения квалификации муниципальных служащих**

Особое значение в процессе развития и использования профессиональных компетенций муниципальных служащих приобретает система профессиональных компетенций, включающая в себя множество профессиональных компетенций. Чтобы получить более полное представление о системе профессиональных компетенций муниципальных служащих, следует увязать их с основными профессиональными квалификационными требованиями к должностям муниципальной службы, регламентированными органами государственной власти и местного самоуправления.

В соответствии с классификацией должностей муниципальной службы в Российской Федерации, реестром должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации и квалификационными требованиями к знаниям, умениям, навыкам и личностным характеристикам муниципальных служащих система профессиональных компетенций муниципальных служащих включает в себя общую и специальную совокупность (подсистему) профессиональных компетенций.

Общие профессиональные компетенции регламентированы для всех групп должностей муниципальной службы и позволяют более точно идентифицировать компетентностный характер труда муниципальных служащих в отличие от других профессиональных групп. Общие профессиональные компетенции устанавливаются типовыми квалификационными требованиями к профессиональным знаниям и навыкам федеральным законодательством, законами субъектов Российской Федерации о муниципальной службе и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, данные профессиональные компетенции можно назвать общими образовательными профессиональными компетенциями муниципальных служащих.

В зависимости от реестра и группы должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации и муниципальном образовании и предъявляемых требований к их занятию можно выделить специальные профессиональные компетенции муниципальных служащих. К специальным профессиональным компетенциям муниципальных служащих относятся компетенции, индивидуально предъявляемые и содержащие основные стандарты поведения служащих в процессе профессиональной деятельности, регламентированные для конкретной муниципальной должности.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования и типовыми квалификационными требованиями к профессиональным знаниям и навыкам муниципальных служащих специальные профессиональные компетенции включают в себя совокупность организационно-управленческих, информационных, коммуникативных и вспомогательно-технологических (исполнительских) профессиональных компетенций.

Таким образом, под системой профессиональных компетенций муниципальных служащих следует понимать совокупность общих образовательных и специальных организационно-управленческих, информационных, коммуникативных и вспомогательно-технологических профессиональных знаний, умений и навыков, а также профессионально-личностных качеств, которые регламентируются нормативно-правовыми актами федеральных, региональных и муниципальных органов власти, определяющие способность муниципальных служащих к эффективной профессиональной деятельности для достижения целей органов местного самоуправления.

Общие профессиональные компетенции муниципальных служащих регламентируются федеральными нормативно-правовыми актами и определяются типовыми квалификационными требованиями субъектов Российской Федерации в зависимости от группы должностей муниципальной службы. Специальные профессиональные компетенции устанавливаются муниципальными нормативно-правовыми актами к отдельным должностям муниципальной службы в соответствии с реестром должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации и муниципальном образовании и решаемыми вопросами местного значения.

Данное определение позволяет раскрыть смысловое содержание понятия «профессиональная компетенция», включающее необходимые компетенции и использовать систему профессиональных компетенций муниципальных служащих в кадровой работе, включая оценку профессионализма муниципальных служащих и разработку целевых программ по развитию общих и специальных профессиональных компетенций муниципальных служащих.

Особое значение в процессе развития и использования профессиональных компетенций муниципальных служащих приобретает система профессиональных компетенций, включающая в себя множество профессиональных компетенций. Чтобы получить более полное представление о системе профессиональных компетенций муниципальных служащих, следует увязать их с основными профессиональными квалификационными требованиями к должностям муниципальной службы, регламентированными органами государственной власти и местного самоуправления.

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Анализ основных стилистических языковых средств и приемов, выражающих эмоциональность в английском языке на примере комедийного сериала"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-po-teme-analiz-osnovnyh-stilisticheskih-yazykovyh-sredstv-i-priemov-vyrazhayushhih-emoczionalnost-v-anglijskom-yazyke-na-primere-komedijnogo-seriala-3/" \t "_blank)**

В соответствии с классификацией должностей муниципальной службы в Российской Федерации, реестром должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации и квалификационными требованиями к знаниям, умениям, навыкам и личностным характеристикам муниципальных служащих система профессиональных компетенций муниципальных служащих включает в себя общую и специальную совокупность (подсистему) профессиональных компетенций.

Общие профессиональные компетенции регламентированы для всех групп должностей муниципальной службы и позволяют более точно идентифицировать компетентностный характер труда муниципальных служащих в отличие от других профессиональных групп. Общие профессиональные компетенции устанавливаются типовыми квалификационными требованиями к профессиональным знаниям и навыкам федеральным законодательством, законами субъектов Российской Федерации о муниципальной службе и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, данные профессиональные компетенции можно назвать общими образовательными профессиональными компетенциями муниципальных служащих.

В зависимости от реестра и группы должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации и муниципальном образовании и предъявляемых требований к их занятию можно выделить специальные профессиональные компетенции муниципальных служащих. К специальным профессиональным компетенциям муниципальных служащих относятся компетенции, индивидуально предъявляемые и содержащие основные стандарты поведения служащих в процессе профессиональной деятельности, регламентированные для конкретной муниципальной должности.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования и типовыми квалификационными требованиями к профессиональным знаниям и навыкам муниципальных служащих специальные профессиональные компетенции включают в себя совокупность организационно-управленческих, информационных, коммуникативных и вспомогательно-технологических (исполнительских) профессиональных компетенций.

Таким образом, под системой профессиональных компетенций муниципальных служащих следует понимать совокупность общих образовательных и специальных организационно-управленческих, информационных, коммуникативных и вспомогательно-технологических профессиональных знаний, умений и навыков, а также профессионально-личностных качеств, которые регламентируются нормативно-правовыми актами федеральных, региональных и муниципальных органов власти, определяющие способность муниципальных служащих к эффективной профессиональной деятельности для достижения целей органов местного самоуправления.

Общие профессиональные компетенции муниципальных служащих регламентируются федеральными нормативно-правовыми актами и определяются типовыми квалификационными требованиями субъектов Российской Федерации в зависимости от группы должностей муниципальной службы. Специальные профессиональные компетенции устанавливаются муниципальными нормативно-правовыми актами к отдельным должностям муниципальной службы в соответствии с реестром должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации и муниципальном образовании и решаемыми вопросами местного значения.

Данное определение позволяет раскрыть смысловое содержание понятия «профессиональная компетенция», включающее необходимые компетенции и использовать систему профессиональных компетенций муниципальных служащих в кадровой работе, включая оценку профессионализма муниципальных служащих и разработку целевых программ по развитию общих и специальных профессиональных компетенций муниципальных служащих.

Необходимость развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в Российской Федерации обусловлена тем, что образование, соответствующее профессиональной деятельности по направлению государственное и муниципальное управление имеют всего около 7% муниципальных служащих в Российской Федерации; муниципальный заказ на профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих осуществляется в недостаточном объеме; выбор направлений дополнительного образования муниципальных служащим не носит стратегический характер профессионального развития, а осуществляется по текущей ситуации.

Использование программно-целевого подхода при развитии системы профессиональных компетенций муниципальных служащих позволит изменить сложившуюся динамику, сформировать систему профессиональной подготовки муниципальных служащих и обеспечить непрерывное профессиональное развитие кадров муниципальной службы с учетом имеющихся ресурсов, потребностей, целей и задач развития муниципального образования. Профессиональное развитие муниципальных служащих представляется целесообразным осуществлять на основании данных мониторинга и прогноза состояния и динамики кадровых процессов органов местного самоуправления.

Анализ научной литературы, социологические исследования, опыт, практика муниципального управления показывают, что в современной системе профессионального образования муниципальных служащих России все еще имеются проблемы. Так, общими недостатками системы профессионального развития муниципальных служащих на современном этапе являются: отсутствие в субъектах Российской Федерации конкуренции между государственными и негосударственными образовательными учреждениями за право получения муниципального заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих; отсутствие в федеральных законах и в законах субъектов Российской Федерации четких положений и норм, предусматривающих обязательное повышение квалификации муниципальными служащими один раз в три года; проблемы, связанные с необходимостью разработки правовой базы профессиональной подготовки, пере-подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, так как юридическая неопределенность многих понятий профессионального развития муниципальных служащих (например, какое образование следует считать высшим образованием по специализации «государственное и муниципальное управление», какое высшее образование считается равноценным для муниципальной службы и какое требует дополнительного профессионального образования и др.).

Также насущным вопросом в данном аспекте является расширение правового статуса муниципальных служащих, их прав и ответственности в части повышения своей профессиональной квалификации. Поскольку повышение квалификации включено в круг служебных обязанностей руководителей и специалистов, значит, для этих категорий муниципальных служащих данная обязанность носит правовой характер. Следовательно, ее невыполнение при определенных условиях может повлечь за собой неблагоприятные для работника юридические последствия.

В то же время успешно и добросовестно исполняющим должностные обязанности муниципальным служащим должна быть предоставлена возможность выбора формы профессионального развития.

Решения вышеназванных проблем со всей очевидностью выдвигают задачу подготовки и принятия федерального закона «О профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих в Российской Федерации», основное назначение которого — сделать профессиональное обучение муниципальных служащих обязательным, непрерывным и систематическим для всех категорий муниципальных служащих, создать единую организационную и правовую систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Для решения данных проблем требуется реализация со стороны государства комплекса мер правового, организационного, финансово-экономического и учебно-методического характера. Но прежде всего в учебных планах и программах вузов, занимающихся подготовкой будущих специалистов, в том числе и муниципальных служащих, необходимо ввести и утвердить в качестве новой комплексной, основополагающей учебной дисциплины предмет «Муниципальное управление» как основной предмет, включающий и интегрирующий в себе элементы различных управленческих и социально-экономических знаний как для студентов, так и для персонала, работающего в системе муниципальной службы.

Также одной из основных проблем в области подготовки кадров для органов местного самоуправления является отсутствие специалистов, обладающих одновременно научными знаниями и опытом работы в области муниципального управления, так как, с одной стороны, читают лекции по основам государственного и муниципального управления преподаватели, ученые вузов или государственные служащие, которые не знакомы непосредственно с практикой и не знают проблем местного самоуправления, с другой стороны, муниципальные служащие непосредственно знакомы с практикой реализации законодательных актов, но не обладают научными знаниями для их решения или преподавания.

Только муниципальные служащие, занимающиеся одновременно научной и практической деятельностью в сфере местного самоуправления, смогут принять участие в реформировании местного самоуправления, реализации антикризисных мер, в решении постоянно образующихся в связи с изменением законодательства вопросов, повышении эффективности местного самоуправления и просто в решении каждодневных задач не только самих муниципальных образований, но и жителей, которые по разным вопросам в первую очередь обращаются именно к ним.

В этой связи необходимо осуществлять выплату надбавки к должностному окладу муниципального служащего за научную степень по социологии, праву, экономике, менеджменту или другим наукам за счет средств из бюджетов субъектов Российской Федерации, выделяемых дополнительно к фонду заработной платы в определенном соотношении к выплатам, осуществляемым за научную степень педагогам, что приведет к увеличению количества научных работников среди муниципальных служащих, осуществляющих преподавательскую деятельность в вузах Российской Федерации.

В этом контексте напомним точку зрения в данном аспекте профессора В.Н. Патрушева о том, что «необходима разработка основ муниципальной науки, открытие муниципальных университетов, региональных центров социальных технологий, концентрации в них прикладной и вузовской науки, подготовку управленцев новой генерации». Академик РАН В.Л. Макаров в этой связи считает, «что решение такого рода вопросов комплексного характера под силу самостоятельной отрасли научного знания — муниципальной науке».

Вышеизложенные направления совершенствования практики применения кадровых технологий в системе муниципальной службой, проектирование этих технологий составляет содержание образовательной и созидательно-преобразующей функции муниципальной науки.

Кадровые технологии — средство достижения социальных целей, которые реализуются в системе управления муниципальной службы. Поэтому важно осмыслить и осваивать современные кадровые технологии управленческого цикла, выяснить глубину и качество их комплексного использования на муниципальном уровне.

Решение этой задачи связано с преобразованием как в целом функционирования органов местного самоуправления, так и укрепления в его системе кадрового потенциала. Для национального возрождения новой России, которое, безусловно, возможно только через становление зрелого гражданского общества и его местных структур, необходимо приведение в действие всех структур его политической системы. Одной из них, ключевых, несомненно, являются кадры. Грамотное применение предложенных и систематизированных кадровых технологий позволит, на наш взгляд, существенно повысить эффективность муниципального управления, направить усилия кадров «…на оптимизацию способов достижения общественных целей для удовлетворения многочисленных социальных потребностей людей, гармонизации социальных отношений в обществе в целом».

Следовательно, представленные приоритетные направления совершенствования практики применения кадровых технологий и задач позволят последовательно решать основополагающую проблему муниципальной службы — формирование высокопрофессионального, компетентного и высоконравственного кадрового состава муниципальных служащих новой России в XXI веке.

**Заключение**

В действующем законодательстве определено, что развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами, финансируемыми за счет средств местного бюджета. В этой связи использование программно-целевого подхода при развитии системы профессиональных компетенций муниципальных служащих позволяет обеспечить формирование долгосрочного муниципального заказа на профессиональную переподготовку муниципальных служащих и обеспечить планирование бюджетных затрат на реализацию мероприятий программы.

Характерными чертами муниципального управления являются: связь с базовыми принципами местного самоуправления; подверженность высокой степени регламентации; преследование социальных целей; территориальный характер; коллективный субъект управления; высокая степень риска. К особенностям труда муниципальных служащих относятся: высокая степень регламентации и контроля; публичный характер; многофункциональное содержание; высокая интенсивность и неравномерность распределения трудовой нагрузки; творческий и инновационный характер; сложность нормирования.

В соответствии с классификацией должностей муниципальной службы в Российской Федерации, реестром должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации и квалификационными требованиями к знаниям, умениям, навыкам и личностным характеристикам муниципальных служащих система профессиональных компетенций муниципальных служащих включает в себя общую и специальную совокупность (подсистему) профессиональных компетенций.

Квалификационный разряд указывает на соответствие уровня профессиональной подготовки муниципального служащего квалификационным требованиям, предъявляемым к муниципальным должностям муниципальной службы. Квалификационный разряд муниципальному служащему присваивается исходя из группы должностей, к которой относится замещаемая им должность.

Квалификационные разряды, порядок их присвоения и сохранения при переводе или поступлении муниципальных служащих на иные муниципальные должности муниципальной службы либо государственные должности государственной службы субъектов РФ, а также при увольнении муниципальных служащих с муниципальной службы устанавливаются законами субъекта РФ в соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в РФ» 2007 г.

Общие профессиональные компетенции регламентированы для всех групп должностей муниципальной службы и позволяют более точно идентифицировать компетентностный характер труда муниципальных служащих в отличие от других профессиональных групп. Общие профессиональные компетенции устанавливаются типовыми квалификационными требованиями к профессиональным знаниям и навыкам федеральным законодательством, законами субъектов Российской Федерации о муниципальной службе и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, данные профессиональные компетенции можно назвать общими образовательными профессиональными компетенциями муниципальных служащих.

В зависимости от реестра и группы должностей муниципальной службы в субъекте Российской Федерации и муниципальном образовании и предъявляемых требований к их занятию можно выделить специальные профессиональные компетенции муниципальных служащих. К специальным профессиональным компетенциям муниципальных служащих относятся компетенции, индивидуально предъявляемые и содержащие основные стандарты поведения служащих в процессе профессиональной деятельности, регламентированные для конкретной муниципальной должности.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования и типовыми квалификационными требованиями к профессиональным знаниям и навыкам муниципальных служащих специальные профессиональные компетенции включают в себя совокупность организационно-управленческих, информационных, коммуникативных и вспомогательно-технологических (исполнительских) профессиональных компетенций.

С целью совершенствования механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих предлагается:

. Регламентировать специализацию образования и систему профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, поскольку в федеральном и региональном законодательстве о муниципальной службе не установлены квалификационные требования по профилю специализации профессионального образования муниципальных служащих, что не позволяет на протяжении последних лет реформирования института местного самоуправления и муниципальной службы сформировать высокопрофессиональный кадровый состав муниципальной службы.

. Ужесточить правовую ответственность муниципальных служащих в части повышения квалификации в силу того, что поддерживать определенный уровень квалификации является обязанностью муниципальных служащих. Данный вид правовой ответственности в законодательстве о муниципальной службе не регламентирован.

. Повысить эффективность процедуры оценки уровня профессионального образования и результатов труда муниципальных служащих. В законодательстве о муниципальной службе не предусмотрен обязательный характер проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы, что является недопустимым в отношении муниципальной службы, к которой предъявляются жесткая система квалификационных требований. Также в законодательстве видится целесообразным предусмотреть положение о внеочередной аттестации служащих по их инициативе в случае неудовлетворительных результатов профессиональной служебной деятельности и инициативе представителя нанимателя, что позволит повысить уровень ответственности каждого муниципального служащего и качество их труда при нахождении на должностях муниципальной службы.

. Создать эффективную систему социальных гарантий при расторжении трудового договора с муниципальными служащими в связи с нарушением ограничений и запретов муниципальной службы по инициативе работодателя, потому что в законодательстве о муниципальной службе она не определена;

. Изменить структуру денежного содержания муниципальных служащих за счет перераспределения элементов оплаты труда между имеющейся системой надбавок и премией, что позволит сформировать систему стимулирования по результатам показателей эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих.

**Список использованной литературы**

.Конституция Российской Федерации [Текст] // Российская газета. — 1993. -25 декабря.

2.Федеральный Закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 года № 25

.Актуальные вопросы развития муниципальных образований / Под общ. ред. проф. И.Н. Барцица, проф. В.В. Бакушева. — М.: Изд-во РАГС, 2008. — С. 50.

.Атаманчук Г.В. Обеспечение рациональности государственного управления. — М., 1990. — С. 225

.Зотов ВБ. Система муниципального управления: Учебник для вузов / В. Б. Зотов. — СПб. : «Питер Пресс», 2007. — 609 с.

.Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учеб. пос. / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — М.: КНОРУС, 2009. — С. 7.

.Коргова МА. Кадровый менеджмент: Учебн. пос. / М.А. Коргова. — Ростов н/Д.: Феникс, 2007. — С. 244.

.Макаров В.Л. Внимание становлению отечественной муниципальной науки // Научно-аналитический журнал «Муниципальный мир». — № 1-2. — 2009. — С. 13

.Патрушев В.И. Качество жизни населения через эффективное общественное самоуправление // Общественное самоуправление как фактор стратегического развития муниципального образования: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. — Белгород, 17 декабря 2008 г. — С. 79.

.Патрушев В.И. Основы общей теории социальных технологий. — М.: Изд-во ИКАР, 2008. — С. 244.

.Пехова Н.Ю. Компетентность в управлении муниципальными проектами //Перспективы науки. — 2011. — №11(26). — С. 71-77.

.Пехова Н.Ю. Стандарты качества управления муниципальными проектами //Научно-политический журнал «Социология власти». — 2011. — №6. — С. 122-129.

.Пехова Н.Ю. Возможности и потребности применения компетентностного подхода на уровне управления муниципальными образованиями // Наука и бизнес: пути развития. — 2013. — №8(26). — С. 27-32.

.Правовая основа местного самоуправления (редакционный материал) //Государственная власть и местное самоуправления. — 2007. — № 9. — 48 с.

.Пылин В.В. Некоторые аспекты реформирования муниципальной службы // Государственная власть и местное самоуправление. — 2006. — № 7. — С. 32-37.

.Ульянова А.Я. Кадровый потенциал государственного и муниципального управления. Система государственного и муниципального управления: Учебник / Под общ. ред. Г.В. Атаманчука. — М.: Изд-во РАГС, 2005.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |