

Е. Шугрина¹

ВОЗМОЖНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЛИЯТЬ НА КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ

В некоторых муниципальных образованиях бытует мнение, что проводимая муниципальная реформа привела к существенному сокращению полномочий представительного органа муниципального образования в области решения кадровых вопросов, участия в определении и реализации кадровой политики муниципального образования.² Давайте попробуем разобраться, так ли это³.

Специалисты по управлению персоналом предприятий и организаций под кадровой политикой понимают генеральное направление в кадровой работе, определяемое совокупностью наиболее важных, принципиальных положений, выраженных в соответствующих решениях на длительную перспективу или отдельный период. При этом, к кадровой работе можно отнести подготовку кадров, их подбор, расстановку, использование, переподготовку, воспитание, организацию творческого роста, создание кадрового резерва, планирование движения кадров, их переаттестацию. Кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом⁴.

В статье 28 Федерального закона от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ» (далее – Федеральный закон №25-ФЗ) говорится о кадровой работе в муниципальном образовании. Важно обратить внимание, что говорится не о кадровой работе в органах местного самоуправления, а о кадровой работе именно в муниципальном образовании как о едином целом. Такое единство может быть обеспечено, например, посредством принятия муниципальных программ развития муниципальной службы (как этого требуется в статье 35 Федерального закона №25-ФЗ) и утверждения их решениями представительных органов муниципальных органов.

Очевидно, что кадровая политика как некая стратегия развития должна быть единой в рамках муниципального образования⁵. В

отдельных субъектах РФ приняты документы, в которых содержатся единые правила осуществления кадровой политики в регионе⁶. В приложении к данной статье приводится в качестве примера Закон Корякского автономного округа от 10.06.2002 года №139-03 «Об основах кадровой политики в Корякском автономном округе». Сразу следует оговорить, что закон не идеален, принят на основании старого законодательства, однако в нем определены единые принципы кадровой политики в рамках определенной территории; документ касается как политики в отношении государственной службы в субъекте РФ, так и муниципальной службы, указаны полномочия соответствующих органов власти.

Основной целью кадровой работы в муниципальном образовании является формирование такого кадрового состава муниципальных служащих, который бы по своим личным и профессиональным качествам, а также со-

личных слушаний по проекту городской целевой программы «Развитие муниципальной службы муниципального образования "город Магадан" на 2008-2011 годы».

⁶ Как правило, такими документами являются программы, которые принимаются в виде закона субъекта РФ, либо утверждаются решением представительного органа или главы администрации. См., например: Закон Ивановской области от 18.12.2006 №131-ОЗ «Об областной целевой программе "Развитие государственной гражданской и муниципальной службы в Ивановской области на 2007–2009 годы"»; Постановление Липецкого областного Совета депутатов от 30.03.2006 №1183-пс «Об областной программе "Реформирование государственной гражданской службы и подготовка, переподготовка государственных и муниципальных служащих Липецкой области (2006–2010 годы)"».

¹ Шугрина Екатерина Сергеевна – канд. юрид. наук, доцент МГЮА, член Европейского клуба экспертов местного самоуправления.

² См., например, письмо в редакцию журнала «Муниципальная служба» Председателя Мирнинского районного совета, публикуемое на страницах 3-7.

³ Более подробно об особенностях кадровой политики в муниципальном образовании см.: Кокин И.А., Савранская О.Л., Федоров А.Г., Шугрина Е.С. Кадровое обеспечение местного самоуправления / Под ред. И.А. Кокина. М. 2007. 936 с.

⁴ Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Под ред. П.В. Шеметова. М. Новосибирск, 1999. 312 с.

⁵ Примерами таких документов может быть: Решение Тяжинского районного Совета народных депутатов Кемеровской области от 29.09.2006 №54 «Об утверждении программы развития муниципальной службы Тяжинского района на 2007 год»; Решение Представительного Собрания Усть-Кубинского муниципального района Вологодской области от 28.11.2006 №80 (с изм. от 27.12.2006) «О районной целевой программе "Основные направления кадровой политики в Усть-Кубинском муниципальном районе на 2007–2010 годы"» (вместе с «Районной целевой программой "Основные направления кадровой политики в Усть-Кубинском муниципальном районе на 2007–2010 годы"»); Постановление главы местного самоуправления г.Губкина и Губкинского района Белгородской обл. от 27.12.2006 №2150 «О проведении единой кадровой политики в Губкинском муниципальном районе» (вместе с «Соглашением о проведении единой кадровой политики»); Постановление мэра города Магадана от 26.10.2007 №2677 «О проведении пуб-