

Н. Алешкова*

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Правовая основа

Согласно ч. 6 ст. 16 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹ (далее – ФЗ № 25) поступление гражданина на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Федеральным законом. О кадровом резерве на муниципальной службе упоминается в ФЗ № 25 в п.п. 8, 10 ст. 28 в качестве направлений кадровой работы в муниципальном образовании, а также в п. 4 ст. 32 в качестве одного из приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы. Единственная статья (ст. 33), прямо посвященная кадровому резерву в указанном законе, не дает хоть сколько-нибудь четкого понимания порядка формирования и статуса кадрового резерва на муниципальной службе, а лишь устанавливает, что в муниципальных образованиях в соответствии с муниципальными правовыми актами может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы (в отличие от государственной службы, где кадровый резерв должен быть сформирован в обязательном порядке²).

* Алешкова Наталья Павловна, к.ю.н., заместитель главы Администрации города Сургута.

¹ Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» с последующими изменениями и дополнениями // Российская газета, № 47, 07.03.2007.

² Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской

Как уже было отмечено, каких-либо четко установленных правил по формированию кадрового резерва на муниципальном уровне власти действующим законодательством не предусмотрено. С одной стороны, это позволяет отрегулировать вопрос в рамках муниципального правотворчества и в полной мере реализовать принцип учета исторических и иных местных традиций, закрепленный в ФЗ № 25, с другой стороны, отсутствие единых ориентиров в формировании муниципального кадрового резерва создает большое количество совершенно разных подходов к решению данного вопроса.

Хотелось бы привести пример формирования и использования кадрового резерва органов местного самоуправления на опыте города Сургута. Так, кадровый резерв органов местного самоуправления муниципального образования городской округ город Сургут состоит из трех частей:

1. **Резерва управленческих кадров на должности муниципальной службы высшей группы**, учреждаемые для выполнения функции «руководитель» (далее – резерв руководителей высшей группы), который формируется в соответствии с требованиями Закона ХМАО-Югры от 30.12.2008 № 172-оз «О резерве управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

2. **Резерва управленческих кадров на должности муниципальной службы иных групп, учреждаемые для выполнения функции «руководитель»** (далее – резерв руководителей), который формируется в соответствии с Положением о кадровом резерве органов местного самоуправления города, утвержденным постановлением Главы го-

ской Федерации» // Российская газета, № 162, 31.07.2004.

рода от 31.12.2008 № 79 (далее – Положение).

3. **Информационного банка данных высококвалифицированных специалистов в сфере управления** (далее – информационный банк).

Гражданин включается в кадровый резерв на срок три года, за исключением информационного банка. В информационный банк гражданин включается на неопределенный срок.

Формирование кадрового резерва

Формирование кадрового резерва осуществляется в соответствии с перечнем должностей муниципальной службы, утвержденным Главой города:

- на конкурсной основе поступивших заявлений граждан – для резерва руководителей высшей группы и резерва руководителей;

- в порядке индивидуальных карьер муниципальных служащих – для резерва руководителей;

- по решению комиссии при Главе города по формированию и подготовке резерва управленческих кадров органов местного самоуправления города (далее – комиссия при Главе города) о включении гражданина в информационный банк.

На каждую управленческую должность, для замещения которой формируется кадровый резерв, согласно Положению может быть включено только одно лицо. Это позволяет избежать проблем при открытии вакансии на соответствующую должность. В противном случае обязательно возникнет необходимость в выборе одного из нескольких резервистов. А ведь они уже были отобраны (причем, как правило, по результатам конкурса). Что может рассматриваться как нарушение права гражданина на замещение вакантной должности или даже как коррупционный