

зарегистрированные, могут осуществлять власть на территории России. То есть Федеральный закон противоречит Конституции Российской Федерации, ограничивая право на осуществление власти официально незарегистрированным жителям.

Приведенные выше примеры несоответствия терминов различных правовых источников говорят о том, что на данный момент правовая база, регулирующая деятельность муниципальных служащих, требует доработки. Так как от органов местного самоуправления зависит развитие страны, субъектов РФ и жизнь всего населения в целом, необходимо законодательно качественно обеспечить данный уровень власти: нормативно-правовые акты не должны содержательно противоречить друг другу.

Список литературы

1. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" [Электронный ресурс]: www.consultant.ru.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" [Электронный ресурс]: www.consultant.ru.
3. "Градостроительный кодекс Российской Федерации" от 29.12.2004 N 190-ФЗ [Электронный ресурс]: www.consultant.ru.
4. "Основы законодательства Российской Федерации о культуре" (утв. ВС РФ 09.10.1992 № 3612-1) [Электронный ресурс]: www.consultant.ru.

В.Ю. Сметанина, научный руководитель Е.И. Чучкалова
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

V. Smetanina, E.Chuchkalova

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia
nika-smetanina@rambler.ru, Lika_tin@mail.ru

Несовершенство системы проведения аттестации муниципальных служащих в Российской Федерации

The imperfection of the system of certification of municipal employees in the Russian Federation

Аннотация. *На сегодняшний день органы местного самоуправления играют важную роль в развитии страны. От того, насколько компетентны муниципальные служащие, зависит эффективность деятельности местной власти. Поэтому процесс аттестации работников муниципальных образований должен четко отражать профессионализм, деловые и личные качества каждого сотрудника. Но в настоящее время документальное сопровождение данного процесса не завершено, и многие аспекты аттестации сформулированы не точно. Необходимо создание*

нормативно-правовой базы, сопровождающей данный процесс и дающей объективную оценку каждому работнику муниципального образования.

Abstract. *To date, local governments play an important role in the development of the country. How competent municipal officials, the effectiveness of the local authorities. Therefore, the process of certification of employees of municipalities should clearly reflect the professionalism, business and personal qualities of each employee. But currently, the documentation of this process is not complete, and many aspects of certification of municipal employees have not been formulated accurately. It is necessary to create the regulatory framework supporting this process and gives an objective assessment of each employee of the municipality.*

Ключевые слова: *Аттестация муниципальных служащих, органы местного самоуправления, нормативно-правовая база*

Keywords: *Certification of municipal employees, local governments, legal and regulatory framework*

Центральной проблемой развития муниципальных образований в Российской Федерации является недостаток высококвалифицированного персонала, обладающего достаточными компетенциями в определенной области деятельности. На сегодняшний день система подготовки и переподготовки муниципальных служащих окончательно не сформирована, что может повлиять на объективную оценку кадрового потенциала работников органов местного самоуправления. Несмотря на это, работодатель (в виде государства и руководителей муниципальных образований), основываясь на федеральных нормативных документах, законах субъектов РФ и органов местного самоуправления, предъявляет достаточно высокие требования к своим подчиненным. Именно поэтому на данный момент ведущую роль в оценке и контроле профессиональных знаний, умений и навыков муниципальных служащих занимает их аттестация [3].

Статья 8 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» говорит о том, что аттестация муниципальных служащих осуществляется для установления соответствия занимаемой им должности в органах местного самоуправления. В данной статье прописаны категории служащих, неподлежащих аттестации, а также действия работодателя по завершению аттестации. Для более подробной информации об организации данного процесса Федеральный закон №25-ФЗ ссылается на нормативно-правовые акты субъектов РФ. Каждый субъект РФ самостоятельно регулирует вопросы, связанные с проведением аттестации муниципальных служащих [1].

Для того, чтобы рассмотреть законодательное обеспечение процесса аттестации муниципальных служащих, обратимся к правовым источникам субъекта Российской Федерации, на примере Свердловской области.

Областной закон от 29 октября 2007 года №136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» содержит «Типовое положение о проведении аттестации муниципальных служащих». Данное положение охватывает такие стороны проведения аттестации, как:

- состав аттестационной комиссии;
- график проведения аттестации;
- сам процесс проведения аттестации;

- необходимая документация по обеспечению процесса аттестации;
- решения по результатам аттестации.

Пункт 13 данного положения содержит основания для оценивания муниципального служащего, согласно которым аттестационная комиссия выносит решение:

- соответствие квалификационным требованиям;
- участие в решении поставленных задач;
- сложность выполняемой им работы;
- результативность;
- результаты исполнения должностной инструкции;
- отсутствие нарушений запретов;
- организаторские способности (для муниципального служащего, наделенного организационно-распорядительными полномочиями) [2].

Но данные основания носят достаточно обобщенный характер, не определяя конкретные критерии оценивания муниципальных служащих при проведении аттестации. Рассмотрим каждое из приведенных в Областном законе №136-ОЗ описаний подробнее (табл.1).

Таблица 1 - Описание критериев оценки муниципальных служащих

Критерии оценки	Подробное описание критериев оценки
Соответствие квалификационным требованиям	Под соответствием квалификационным требованиям можно понимать как знание нормативно-правовой базы, так и наличие образования и стажа работы на соответствующей должности. Сфера деятельности органов местного самоуправления затрагивает все сферы жизнедеятельности населения, поэтому и нормативно-правовые акты для всех отраслей различны. А значит, и знания муниципальных служащих в различных областях деятельности значительно отличаются
Участие в решении поставленных задач	Решение многих вопросов, связанных с деятельностью органов местного самоуправления, носит коллективный характер, учитывая мнения группы муниципальных служащих одновременно. В таком случае определить долю участия в решении какой-либо задачи практически невозможно
Сложность выполняемой им работы	Работа, выполняемая муниципальными служащими, может носить достаточно разнообразный характер. Поэтому для определения трудозатратности той или иной деятельности, необходимо выбрать конкретный метод оценки сложности работы, которых существует достаточно большое количество
Результативность	Под результативностью принято понимать достижение поставленных целей в определенный срок. С точки зрения муниципального управления результатами могут быть: своевременное и качественное исполнение обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие жалоб со стороны муниципального образования, отсутствие административных взысканий и т.д. Данный список довольно объемный, поэтому необходима конкретизация данного показателя
Результаты исполнения должностной инструкции	Данный критерий можно отнести к «Результативности», поэтому два этих показателя должны иметь четкую формулировку, непересекающуюся друг с другом
Организаторские	Организаторские способности представляют собой личные ка-

способности	чества человека, способного быстро и уверенно организовать работу других. К таким способностям можно отнести как активность, общительность, сообразительность, самообладание, так и настойчивость, инициативность, самостоятельность
-------------	--

На основании вышеописанного можно сделать вывод, что на данный момент в Российской Федерации не существует четкой, законодательно закрепленной системы проведения аттестации муниципальных служащих. Критерии, приведенные в Областном законе №136-ОЗ, не являются показателями, определяющими эффективность деятельности работников органов местного самоуправления.

Для оценки соответствия занимаемой должности муниципальным служащим необходимо вводить критерии, объективно оценивающие деловые и личностные качества каждого работника. Данные критерии должны затрагивать все стороны деятельности органов местного самоуправления, разделяя их по отраслям.

На сегодняшний день муниципальный служащий должен быть компетентным в сфере своей профессиональной деятельности, обладать знаниями, присущими данной сфере, должен иметь представление о существующих в муниципальном образовании проблемах и путях их решений. Кроме этого работник муниципального образования должен обладать коммуникационными умениями (Интернет, телефон, факс, электронная почта и т.д.), быть этически и культурно воспитанным, коммуникабельным, так как именно через муниципальных служащих происходит взаимодействие населения и государства.

Делая вывод о системе проведения аттестации муниципальных служащих в РФ, можно сказать о том, что данная система на сегодняшний день не сформирована и требует законодательного закрепления. К главным задачам на данный момент можно отнести создание как конкретных критериев оценки муниципальных служащих, объективно отражающих профессиональные и личные знания, умения, навыки каждого работника органов местного самоуправления, так и четкой организации процесса аттестации муниципальных служащих. Для этого необходимо создание нормативно-правовых актов, контролирующих всю систему аттестации в органах местного самоуправления. Благодаря такому документальному обеспечению муниципальных образований будет возможно производить объективный отбор и отсеивание работников местного самоуправления. Оттого, насколько эффективно будут решаться данные вопросы, зависит развитие и муниципальных образований, и субъектов РФ, и Росси в целом.

Список литературы

1. Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: www.consultant.ru.
2. Областной закон от 29 октября 2007 года N 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» [Электронный ресурс]: www.consultant.ru.
3. *Василевская Е.Г.* Суть аттестации муниципальных служащих // Молодой ученый. 2016. №6. С. 409-411.