

2016
№7 (74)

МУНИЦИПАЛЬНАЯ РОССИЯ

Информационно-политический журнал местного самоуправления РФ

Издается с мая 2009 года • Выходит десять раз в год • Официальный орган ОКМО

СОДЕРЖАНИЕ

Обращение президента Общероссийского Конгресса муниципальных образований
Виктора Кидяева3

НА ПЕРВОМ ПЛАНЕ

«Муниципальная кадровая политика – система разнообразная и гибкая» – интервью
с заместителем директора Департамента государственной политики в сфере государственной
и муниципальной службы, противодействия коррупции Министерства труда и социальной
защиты РФ Леонидом Вахниным.....4

«Муниципалитет как школа управления» – интервью с заведующим кафедрой менеджмента
и административного управления Российского государственного социального университета,
к. с. н., доцентом Валерием Бондалетовым8

«Дискуссионная площадка»

Свою точку зрения на состояние кадровой политики высказывают председатели палат
Общероссийского Конгресса муниципальных образований.....11

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА. МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ

«Информационные технологии в кадровой работе» – о том, как можно использовать
новые технологии для оптимизации работы кадровой службы, рассказывает Айгуль Сабирова –
начальник Управления кадрового обеспечения и муниципальной службы администрации
городского округа «город Уфа» (Республика Башкортостан).....17

«Обучение и адаптация муниципальных служащих» – опыт работы администрации
города Кемерово в этом направлении представляет заместитель главы города,
руководитель аппарата Ольга Турбаба22

«Роль кадровой службы в обеспечении безопасности системы управления» – анализ практики формирования эффективного механизма подбора кадрового состава муниципальных служащих в администрации города Белгорода представлен в статье, подготовленной Натальей Овчаровой – начальником Управления кадровой политики администрации города и Инной Пономаренко – начальником отдела организации муниципальной службы и развития персонала Управления кадровой политики аппарата администрации города.....	25
«Залог лидерства – в создании высокопрофессиональной команды» – о том, как выстраивается работа по подбору кадров в администрации Белоярского края (Ханты-Мансийский автономный округ – Югра), рассказывает заместитель управляющего делами, начальник отдела муниципальной службы Управления делами Марина Первухина.....	30
«Кадровая политика в муниципалитетах: проблемы и решения» – о том, как реализуется кадровая политика в административном центре Дальневосточного федерального округа России и Хабаровского края городе Хабаровске, рассказывает мэр города Александр Соколов.....	33
«Квалифицированные кадры – будущее муниципалитетов» – опыт выстраивания эффективной кадровой политики в муниципалитетах региона показан в материале, представленном Советом муниципальных образований Ростовской области.....	36
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА. ФОРУМ СТРАТЕГОВ	
«Диалог в поисках согласованности» – программа и основные события XV юбилейного общероссийского форума «Стратегическое планирование в регионах и городах России: диалог в поисках согласованности» (Санкт-Петербург, 24–25 октября 2016 г.).....	40
ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ	
Новости Конгресса	46
Новости советов муниципальных образований	53
БУКВА ЗАКОНА	
Важные изменения в законодательстве	60
Обращение редакции	

Журнал «Муниципальная Россия» издается по решению Президиума Общероссийского Конгресса муниципальных образований с мая 2009 года.
 Учредитель: Ассоциация «Единое общероссийское объединение муниципальных образований (Конгресс)»
 Издатель: Ассоциация «Единое общероссийское объединение муниципальных образований (Конгресс)»
 Редакция журнала: 127025, г. Москва, ул. Новый Арбат, д. 19, оф. 1402, тел./факс (495) 697-75-98.
 Электронный адрес редакции: okmo.rf@mail.ru
 Главный редактор – Надежда Пилюшенко

Отпечатано: Акционерное общество «Издательско-полиграфический комплекс «Чувашия», 428019, Чувашская Республика, г. Чебоксары, пр. И. Яковлева, д. 13, тел. (8352) 64-24-01, (8352) 64-24-31.
 Тираж 2000. Цена свободная.

Перепечатка материалов и использование из в любой форме, в том числе и в электронных СМИ, возможны только с разрешения редакции.

Журнал «Муниципальная Россия» зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций ПИ № ФС77-36202 от 30 апреля 2009 г.

**Уважаемые коллеги!
Дорогие друзья!**

Мы с вами прошли очередной нелегкий период в нашей работе: обеспечили подготовку и проведение единого дня голосования 18 сентября 2016 года. Во многих территориях в этот день проводились выборы разного уровня: избирались муниципальные депутаты, главы, представители в региональные законодательные собрания. Но главное, мы избрали Государственную Думу седьмого созыва.

Какой она станет, какие проблемы сможет решить и как изменит федеральное законодательство – покажет время. Но муниципальное сообщество со своей стороны всегда должно быть готово формулировать свой запрос и свои предложения по совершенствованию законодательства.

За последние годы мы с вами смогли достичь нескольких стратегически важных целей: мы сделали более гибкой систему доходных и расходных полномочий муниципалитетов; защитили глав от чрезмерных требований контрольно-надзорных органов; мы включили муниципальный уровень в закон о стратегическом планировании, предусмотрели такую форму сотрудничества, как государственно-муниципально-частное партнерство. Это далеко не полный перечень наших совместных свершений.

Вместе с тем остаются актуальными вопросы финансовой самостоятельности местного самоуправления, его кадрового обеспечения. Именно эти вопросы, помимо прочих, мы будем ставить перед депутатами новой Государственной Думы.

А пока на страницах нашего профессионального журнала «Муниципальная Россия» предлагаю вернуться к обсуждению проблемы кадров. Что изменилось в этом направлении за последнее время? Какие новые рычаги управления появились в этой сфере? Какой положительный опыт мы с вами можем перенять?

Читайте, участвуйте в дискуссии, предлагайте, советуйте!

**С глубоким уважением,
президент Общероссийского Конгресса
муниципальных образований
Виктор Кидяев**



ЛЕОНИД ВАХНИН – заместитель директора Департамента государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы, противодействия коррупции Министерства труда и социальной защиты РФ.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА – СИСТЕМА РАЗНООБРАЗНАЯ И ГИБКАЯ



– С 1 июля 2016 г. вступили в силу поправки в ст. 9 Федерального закона от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», согласно которым установлен новый подход к формированию квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы. Поэтому сейчас самый удобный момент, чтобы поднять вопрос о реализации единых принципов кадровой политики, к числу которых относится принцип профессионализма и компетентности муниципальных служащих.

Суть изменений состоит в том, что квалификационные требования к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. Это означает, что каждый муниципальный служащий должен заниматься своим делом по тому профилю, в котором он является специалистом. Именно такой подход к формированию кадрового состава как государственных органов, так и органов местного самоуправления востребован в современных условиях негативной экономической конъюнктуры, когда важность человеческого ресурса особенно возрастает.

Очевидно, что знания и умения приходят не сами по себе, это результат освоения образовательных программ и опыта трудовой или служебной деятельности. Поэтому в качестве второй новации в системе установления квалификационных требований необходимо указать, что представителю нанимателя (работодателю) предоставлено право предъявлять требование о наличии конкретной специальности, направления подготовки у претендента на замещение должности муниципальной службы. Данный подход весьма актуален, так как позволяет привлечь профессионалов, обладающих не только практическими, но и теоретическими знаниями и умениями в соответствующей области деятель-

ности, а также повысить качество профессиональной ориентации молодежи, стремящейся получить квалификацию и реализовать себя на муниципальной или государственной гражданской службе. Исходя из предусмотренного законом единства основных квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской и муниципальной службы данный подход получил свое применение и в государственных органах федерального и регионального уровней.

В результате процесс отбора на муниципальную службу становится более прозрачным и открытым, а процедура проведения конкурса – ориентированной на потребности органа в специалистах, способных эффективно и результативно выполнять его функции и достигать поставленные цели. Мы всех, и муниципальные образования в том числе, ориентируем на расширение практики проведения конкурсного отбора, так как реальная состязательность кандидатов дает более объективную картину их возможностей. В этом смысле конкурс, предполагающий всестороннюю оценку кандидата, способен уравновесить описанный выше подход к профессионализму муниципальных служащих, ведь не секрет, что бывают случаи, когда кандидат формально (по диплому и стажу работы) соответствует объявленной вакансии, а фактически (по уровню знаний и умений) не может работать на требуемом уровне. Конкурс – первая проверка, которую мы призываем муниципалитеты проводить и проводить активнее с использованием тех технологий отбора и оценки, которые разрабатываются для государственной гражданской службы.

– Вы говорите о ситуации, когда выбор слишком большой и из большого количества претендентов надо выбрать самых лучших. Но муниципалитеты чаще жалуется на то, что выбирать не из кого. Даже с менее строгими требованиями никого найти нельзя.

– Многое зависит от того, как построена кадровая политика и организована кадровая работа в конкретном органе, причем это важно как для муниципалитетов, так и для субъектов Российской Федерации и федеральных государственных органов. Если ждать, когда к вам придут замечательные кадры, то можно никогда и не дожидаться. Необходимо кроме отбора еще заниматься поиском и привлечением перспек-

тивных кадров. Начните эту работу с молодежи, пока люди учатся и обладают творческой мотивацией, а не только материальной. Да, зарплаты низкие. Но такая ситуация типична, у молодого специалиста везде зарплата будет низкой в силу отсутствия опыта. Но возможность эффективного профессионального развития может перевесить материальные трудности становления, так как в перспективе даст гораздо больше, в первую очередь профессионализм и честное имя, это самый надежный капитал в жизни.

Если говорить о квалификационных требованиях, то речь не идет о том, чтобы сделать их жесткими. Их необходимо сделать точными. При подготовке изменений в законодательстве мы насчитали порядка трех десятков областей профессиональной служебной деятельности, из которых, например, в муниципальном районе реализуются все, а в сельском поселении – в два раза меньше, около 15. В результате специалист, имеющий одно высшее образование, может охватить сразу несколько областей, для чего ему достаточно пройти обучение по соответствующим дополнительным профессиональным программам. Ведь компетентностный подход, о котором мы говорим, основан на знаниях и умениях, а не документах о прохождении обучения – вот что необходимо понять и реализовать на практике. И закон дает представителю нанимателя (работодателю) возможность устанавливать необходимые требования напрямую в должностной инструкции муниципального служащего, равно как и в должностном регламенте государственного гражданского служащего. Поэтому мы и говорим о необходимости стратегического подхода в кадровой политике, ведь жизнь заставляет ужесточать требования и к качеству работы, особенно в непростых экономических условиях.

– Сотрудничаете ли вы с вузами, которые осуществляют подготовку по направлению «Государственное и муниципальное управление» и как оцениваете значимость и перспективы такого образования?

– Ведущие образовательные организации, реализующие программы по специальности (направлению подготовки) «Государственное и муниципальное управление», активно следят за нашим сайтом и используют размещаемые здесь материалы, так как заинтересованы в подготовке востребованных специалистов.

Но в целом идея состоит в том, чтобы они

сфокусировали свои кафедры ГМУ в соответствии с общим профилем образовательного учреждения, включив в образовательные программы отраслевой блок. Тогда вопрос о профпригодности управленцев будет снят сам собой, что также соответствует логике установления областей и видов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих.

– Существует на муниципальной службе такое понятие, как профессиональные стандарты? Стоит ли их применять в муниципальной кадровой политике?

– Профессиональные стандарты ни на государственной гражданской, ни на муниципальной службе не применяются, так как в силу закона существует собственная система должностей и квалификационные требования для их замещения. То есть менять должностную инструкцию муниципального служащего под профессиональный стандарт не надо.

Но, как я уже говорил, квалификационные требования опираются на знания и умения, соответствующие области и виду профессиональной служебной деятельности, которые в целом отражаются в образовательных программах по соответствующей специальности (направлению подготовки) и профессиональных стандартах. Поэтому их целесообразно заимствовать из профстандарта и образовательных программ при составлении должностной инструкции, но не следует ими ограничиваться. Получается, что профстандарт для младших должностей даже «широк»: молодой человек, только пришедший из института, вряд ли впишется в профстандарт, так как даже если он теоретически подготовлен, то практически – еще нет. Но чем выше должность, тем профстандарт получается «уже» для специалиста, приобретающего разнообразные компетенции, особенно управленческие. Должностная инструкция по высшей должности представляет собой набор нескольких областей или видов профессиональной служебной деятельности и пересечение различных знаний и навыков, порой совершенно из разных профстандартов. Но как справочный материал профстандарты полезны и содержательны. Если все это грамотно использовать, сформулировать квалификационные требования к образованию, знаниям и умениям, тогда на работу придет именно нужный, компетентный специалист, а не те, кто

ищет работу по принципу «везде где угодно».

Также для оценки на базовые квалификационные требования используется тест, который должен пройти каждый чиновник. Он включает в себя знание Конституции, антикоррупционного законодательства, базовое владение компьютером и знание русского языка на определенном уровне. Этот тест используется как «входной фильтр». Потому что если человек проходит этот базовый тест, то ему есть смысл дальше участвовать в конкурсе, а если нет, то, наверное, нужно искать себя в другой сфере.

Если человек проходит тест на базовые квалификационные требования, далее проверяем функциональные – насколько претендент силен в профессии. Такой принцип проходит красной нитью через все наши методические рекомендации и вызывает обычно больше всего интереса у кадровых служб. Потому что в этом и есть зерно кадровой политики, позволяющее привлечь профессионалов, компетентных людей. В результате и кадровым службам работать проще, и результат лучше.

Требования в любом случае устанавливает представитель нанимателя. Мы рекомендуем, как их установить в большем соответствии целям, задачам и функциям органа. Но в тех органах, где конкурс проводится с опорой на современные методы, требования можно сконцентрировать, чтобы выбрать действительно самых достойных. И это уже зависит от позиции руководителя, его заинтересованности в успехе.

Для того чтобы такое желание возникло, мы и ведем разъяснительную работу, проводим конкурс лучших кадровых практик уже несколько лет подряд. В прошлом году он был весьма представительным. Участниками стали не только представители региональных органов власти, но и муниципалитеты. К нам поступило более 200 заявок государственных органов и органов местного самоуправления, в том числе 23 заявки федеральных государственных органов, 131 – государственных органов субъектов Российской Федерации и 50 – органов местного самоуправления. Лучшие кадровые практики были отнесены к следующим кадровым технологиям: поиск, привлечение и отбор кадров; формирование квалификационных требований; профессиональная адаптация и ориентация; оценка гражданских / муниципальных служащих; профессиональное развитие и дополнительное профессиональное образование; мотивация и оплата труда; государственно-служебная куль-

тура; антикоррупционные технологии; ротация гражданских / муниципальных служащих; аттестация и квалификационный экзамен; кадровые резервы; информатизация и автоматизация кадровых процессов.

При этом мы просили участников сделать основной акцент на новациях – на том, что актуально и интересно. Кстати, материалы о конкурсе размещаются на сайте Минтруда России (<http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/12>). Здесь можно познакомиться и с основными итогами, и с базой данных лучших практик применения кадровых технологий на государственной гражданской и муниципальной службе. В этом году мы готовим очередной

конкурс и приглашаем всех, кому есть чем поделиться с коллегами, к участию в нем.

– Какими качествами, кроме профессиональных, должен обладать муниципальный служащий, на ваш взгляд?

– Думающий, целеустремленный, доброжелательный, патриотичный и честный человек. Впрочем, эти качества принесут успех в любой сфере, я думаю. Не стоит забывать, что муниципальную службу нельзя отрывать от жизни, это не какая-то изолированная каста. И муниципальные служащие такие же люди как все, живущие судьбой своей страны и стремящиеся быть ей полезными.

БОНДАЛЕТОВ ВАЛЕРИЙ ВИКТОРОВИЧ – *заведующий кафедрой менеджмента и административного управления Российского государственного социального университета, к. с. н., доцент.*

МУНИЦИПАЛИТЕТ КАК ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ



Одной из главных проблем сегодняшнего положения дел в сфере подготовки кадров для муниципальной гражданской службы является отсутствие системной муниципальной кадровой политики. Как таковая система отсутствует, существуют попытки ее проработки, но они носят фрагментарный характер.

На какую должность приходит вчерашний выпускник вуза по специальности «государственное и муниципальное управление»? Есть ли на сегодняшний момент для них первичные должности, с конкретными требованиями и ком-

петенциями? И какая перспектива карьерного роста его ожидает? Если для муниципальных образований мегаполисов мы еще можем дать относительно положительный ответ на эти вопросы, то что касается сельских и городских поселений, задача довольно-таки сложная. Отсутствие вертикали карьерного роста способствует тому, что на заре своей карьеры человек приходит на должность специалиста и с должности старшего специалиста уходит на пенсию. Такая перспектива в большинстве случаев отпугивает молодежь. Отсюда и такая большая текучесть в муниципалитетах среди молодых кадров. А ведь человек, проработавший лет пять в муниципалитете, – это подготовленный специалист, на чью подготовку затрачено немало усилий, и разбрасывать таким управленческим потенциалом не совсем разумно. Тем более что, по большому счету, во власть идут люди активные, люди амбициозные, люди неравнодушные, и они хотят достойного внимания к себе. Для них должна быть продумана реальная система резерва и ротации управленческих кадров. Должны создаваться гарантии для лучших. Все должно быть регламентировано: молодой человек, приходящий на должность в муниципалитет, должен четко представлять, чего от него хотят, чего он должен достичь, какие его ждут перспективы и будет ли его быт обустроен в случае перевода к новому месту работы. И все эти гарантии должны быть закреплены в федеральном законодательстве.

– **Есть ли престиж у муниципальной службы?**

– Престиж всегда есть, он может быть высоким, а может быть и не очень. И, на наш взгляд, отсутствие вертикали карьерного роста, гарантий способствует тому, что он в целом не так велик.

Первичные должности в муниципалитетах должны стать своеобразной школой управления для вышестоящих должностей в муниципалитетах и иных уровней власти: региональной, федеральной. То есть для того чтобы занять какую-либо должность в региональном органе власти, специалист должен иметь опыт работы в муниципалитете. Если мы будем рассматривать муниципалитет как школу управления, тогда появятся престиж и перспективы, и на эти должности с удовольствием пойдут люди, в том числе и выпускники вузов. И выстроить эту систему должно государство.

– **Многие муниципалитеты сегодня сталкиваются с тем, что уровень квалификации приходящих на работу специалистов недостаточен. Как привлечь специалистов с хорошей подготовкой?**

– Здесь мы опять возвращаемся к вопросу о необходимости повышать престиж муниципальной службы. Тогда в муниципалитеты придут хорошие специалисты. На местах пытаются проводить различные конкурсы, мероприятия, чтобы поднять этот престиж, но это не всегда срабатывает. Немалое значение имеет и уровень заработной платы, хотя стоит отметить, что на общем фоне, особенно в провинциальной глубинке, он сопоставимо не самый маленький по сравнению с уровнем заработной платы других работающих. Но является ли он достаточным для привлечения лучших?

Кроме того, сегодня слово «чиновник» в сознании общественности стало нарицательным и воспринимается с негативным оттенком. Негатив проецируется с федеральных и региональных уровней власти на местные органы власти. Необходимо вернуть доверие к власти, необходимо муниципальную власть сделать действительно властью, способной не только называться таковой, но и реально решать проблемы на местах, защищать интересы территории и населения. Статус муниципального служащего должен стать привлекательным для всех категорий граждан.

– **Сегодня практически в каждом регионе есть вузы, имеющие направление подго-**

товки «государственное и муниципальное управление», существуют программы подготовки и переподготовки. Какова же роль вузов в процессе становления и развития муниципальной службы?

– На сегодняшний момент у муниципалитетов есть потребность в грамотных подготовленных профессионалах. Но вузы, к сожалению, не готовят узконаправленных специалистов для муниципалов. Должен существовать заказ от муниципалов: какие нужны специалисты, на какие конкретные должности и какими конкретными компетенциями должны они обладать. Неплохо было бы создать систему вузов, ориентированных на подготовку именно специалистов для муниципалитетов, – по принципу корпоративных вузов. Должна быть более тесная связь вузовской системы с потенциальными работодателями.

В этом году мы начали сотрудничать с Общероссийским Конгрессом муниципальных образований. Когда мы прорабатывали договор о взаимодействии, речь шла о подготовке в рамках факультета специалистов различного профиля: управленцев, документоведов, юристов, экономистов, но именно для муниципального уровня власти. Всё это позволило бы сделать уровень подготовки намного выше и готовить конкретных специалистов на конкретные должности. Ведь специфика подготовки муниципальных служащих есть, и она порой весьма значительная: менеджер коммерческой фирмы и руководитель муниципалитета – это разные специалисты.

На сегодняшний день в Российском государственном социальном университете создан факультет управления. И наша работа с ОКМО, с Ассоциацией ТОСов заключается в том, чтобы скорректировать те компетенции, которые необходимы муниципальным служащим, и уже в зависимости от этого будут скорректированы и учебные планы. Создана базовая кафедра муниципального управления на базе ОКМО, которую возглавляет И. В. Бабичев – руководитель аппарата комитета Государственной Думы по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления. Наша главная задача – сообща готовить востребованного специалиста.

– **Те, кто приходит в вуз получать специальность «государственное и муниципальное управление», на ваш взгляд, приходят осознанно, с целью затем прийти работать в муниципалитеты?**

– К сожалению, как показывает практика, в основном выбор делается в пользу «красивого» названия. И это не только наша беда, это беда всей вузовской системы. Сегодняшний студент не понимает изначально, где он будет работать, в каких условиях и пр. И понимание это приходит только где-то к середине обучения. Как следствие, в лучшем случае порядка 10% выпускников работают по полученной специальности. На встречах со школьниками, абитуриентами я всегда говорю: «Если уже сейчас, на этом этапе, вы не участвуете в каких-либо молодежных структурах, общественных движениях, не принимаете участия в общественно-политических мероприятиях, то государственное и муниципальное управление не ваша стезя».

Сегодня для подготовки управленческих кадров прежде всего требуется система подготовки и воспитания активной личности. Раньше эта система была хорошо продумана: ребенок, начиная со школьной скамьи, включался в активную общественную жизнь (октябренок, пионер, комсомолец), где он под руководством старшего поколения учился активной гражданской позиции, получал возможность приобрести и развить лидерские качества и управленческие навыки. Сама система выступала фильтром, выделяя самых активных. В наше время на уровне муниципалитетов, на уровне того же территориального общественного самоуправления так же можно создавать молодежные организации. Тогда и в вузы ребята придут с осознанным выбором, на конкретные направления подготовки, с пониманием, что власть – это в первую очередь ответственность.

Еще одна проблема – это система трудоустройства выпускников, и эта ситуация лично

мне непонятна. Когда студенты, обучавшиеся на бюджете, выпускаются со свободным дипломом, мы получаем нерациональное использование государственных средств. И это касается специалистов всех направлений. Отсутствие заказа со стороны государства на количество специалистов приводит к перекосам: у нас переизбыток менеджеров, экономистов, юристов, при этом, к сожалению, наше государство более сильным экономически, увы, не стало.

– Какие вы видите перспективы развития муниципальной власти?

– Попытки поднять муниципальную власть на такой уровень, чтобы она была не только престижна, но и была авторитетна, есть. Без сильной власти на местах невозможно построить эффективное гражданское общество. Поэтому надо готовить кадры, повышать престиж муниципальной службы, необходимо создать систему, при которой федеральные и региональные органы власти услышали бы муниципалитеты. И в этом плане, на мой взгляд, очень велика роль Общероссийского Конгресса муниципальных образований и Ассоциации ТОСов. Именно на них ложатся задачи обобщить и распространить лучшие практики муниципального управления, аккумулировать проблемы муниципального уровня и донести их до федеральной власти. С созданием этих объединений появляются и перспективы для молодых управленцев – активно работая в низовых структурах этих объединений, они получают возможность построить карьеру общественника от муниципального до федерального уровня.

ДИСКУССИОННАЯ ПЛОЩАДКА

СВОЙ ВЗГЛЯД НА СОСТОЯНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МЫ ПРЕДЛОЖИЛИ ВЫСКАЗАТЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯМ ПАЛАТ ОБЩЕРОССИЙСКОГО КОНГРЕССА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ.

Председатель Палаты городов – центров субъектов Российской Федерации, президент Ассоциации сибирских и дальневосточных городов, мэр города Хабаровска Александр Соколов:



– Современное развитие городов Российской Федерации в сегодняшних непростых экономических и политических условиях требует существенных изменений в реализации кадровой политики на местах. Происходящие процессы развития местного самоуправления обусловили необходимость решения муниципалитетами принципиально новых задач по улучшению качества жизни населения в условиях ограниченных финансовых ресурсов. От чиновников всех уровней требуются умения в кратчайшие сроки принимать ответственные взвешенные решения, способствующие разрешению насущных проблем людей. Современный чиновник должен быть профессионалом своего дела, уметь выстраивать командную работу, активно взаимодействовать с институтами гражданского общества, моделировать и прогнозировать потребности общества, предвидеть последствия принимаемых решений. Общество ждет от управленческой

элиты предельной открытости и максимальной ответственности, бескорыстности и честности. Поэтому задача кадровой политики на местах – формировать эффективные управленческие команды, отвечающие потребностям общества.

(Более подробно о том, как выстраивается кадровая политика в административном центре Дальневосточного федерального округа России, читайте в этом номере журнала в рубрике «Муниципальные практики».)

Председатель Палаты муниципальных районов, президент Ассоциации малых и средних городов России, глава Дмитровского района Московской области Валерий Гаврилов:



– Для того чтобы сегодня усовершенствовать кадровую политику в органах муниципальной власти, потребуется, на мой взгляд, целый комплекс мер.

Так, необходимо восстановить практику направления выпускников вузов и колледжей, обучавшихся за счет бюджетного финансирования, по распределению на определенный срок в муниципалитеты. Прежде всего в малые и средние города. Чтобы эти специали-

сты приехали не просто «отбыть повинность», а могли закрепиться, требуется обеспечить предоставление специалистам «подъемных» сумм и жилья, обязать госбюджеты финансово помогать муниципалитетам в строительстве целевого социального жилья.

С другой стороны, требуется усилить государственную поддержку в части государственно-частного партнерства в области подготовки квалифицированных кадров, необходимых для деятельности имеющихся и открытия новых производств в малых и средних городах. Создать стройную, с общегосударственными требованиями систему подготовки и переподготовки муниципальных кадров, способную обеспечить специалистами высокой квалификации вне зависимости от финансовых возможностей муниципалитетов.

Помимо этого необходимо увеличить размер денежного содержания муниципальных служащих, установив корреляцию с оплатой труда государственных служащих, и при этом не допускать чрезмерной дифференциации в оплате труда муниципальных служащих и руководителей муниципалитетов и их подразделений.

Председатель Палаты городских округов, председатель ассоциации «Совет муниципальных образований Тамбовской области», глава городского округа «город Мичуринск» Александр Кузнецов:



– Кадровая политика стоит в списке первоочередных проблем муниципалитета. Причин тому несколько, назову основные. Сегодня общее увеличение численности муниципальных служащих сопровождается снижением качества кадрового состава.

Например, обязанности, которые мог бы выполнить один профессиональный сотрудник, в ряде случаев приходится распределять между двумя-тремя служащими по причине их недостаточной компетентности.

Почему управленческие аппараты зачастую наполняют непрофессионалы? Ответ прост – отсутствует эффективная мотивация для работы в органах власти. Мало кого из профессионалов может привлечь низкая заработная плата и от-

сутствие социальных гарантий. Люди, ценящие свой опыт, образованность и результаты труда, не задерживаются на муниципальной службе, они вынуждены оставить должность и уйти в коммерческие структуры, где платят в разы больше.

Другая проблема кадровой политики муниципалитетов – негативное отношение российского общества к органам власти. Сложившийся менталитет относительно чиновничьего аппарата все еще жив и накладывает свой отпечаток. Обратная сторона медали – равнодушные многих муниципальных служащих к людским нуждам и проблемам, отсутствие истинного желания служить стране и народу. Получается замкнутый круг.

А для того чтобы решить этот вопрос, начинать нужно с первопричин, поэтому изначально нужно задуматься о мотивации. Для муниципальных служащих должны быть предусмотрены различные механизмы по увеличению заработной платы, установлению социальных гарантий.

Говоря о качестве кадрового состава, не могу не сказать о важности ликвидации дисбаланса в системе подготовки и переподготовки кадров. Систему непрерывного образования муниципальных служащих нужно создавать и поддерживать. Необходимо формировать заказы вузам на целевую подготовку молодых специалистов. На последних курсах уже очевидно, кто и что из себя представляет. Кадры, способные мыслить неординарно и быстро ориентироваться в меняющихся условиях, нужно воспитывать. Высшие учебные заведения – лучшая для этого площадка.

На мой взгляд, целесообразно разработать федеральный проект и определить квоты для регионов на профессиональную переподготовку муниципальных служащих с заключением договоров с ведущими вузами страны и 100%-ной оплатой затрат на обучение из средств федерального бюджета.

Для того чтобы поднять престиж муниципальной службы, необходимо развивать все ее направления в комплексе. Это касается и совершенствования управленческой структуры, и повышения кадрового потенциала, и воспитания кадров.

Нельзя забывать и о другой стороне – имиджевой, которая повышает статус муниципального служащего среди коллег и простых граждан. Очень приятно, что многие регионы сегодня подключились к эстафете проведения конкур-

са на звание «Лучший муниципальный служащий». Этот конкурс уникален тем, что в рамках формирования системной работы с кадрами появляется возможность оказать влияние на формирование положительного имиджа служащего, мотивировать уже работающих людей и привлечь молодых специалистов. А также распространить профессиональные достижения в виде лучшей практики среди муниципальных образований области, что тоже очень важно.

Престиж муниципальной службы напрямую складывается и из доверия народа. На мой взгляд, это наиболее сложная составляющая, но и в этом направлении подвижки вполне реальны.

Сегодня мы сталкиваемся с парадоксом: как ни странно, рынок труда полон заявок от соискателей. Но, к сожалению, среди огромного числа предложений лишь малая часть кандидатов оказывается высококвалифицированной. Как показывает практика, профессионал работу никогда не ищет. Она его сама находит.

Хорошие кадры нужно скорее не привлекать, а воспитывать и повышать престиж профессии. Необходима новая концепция кадровой политики в муниципальной сфере, предусматривающая повышение статуса муниципальной службы. А вот увеличить число высококвалифицированных кадров очень даже возможно. Например, путем их дополнительного обучения, переподготовки, либо же привлекая их из других регионов страны. Но в этом случае следует предусмотреть государственную поддержку в виде предоставления служебного жилья для молодых специалистов, других социальных льгот.

Решение обозначенных мною проблемных вопросов в области кадровой политики в большей степени зависит от изменения законодательного подхода к муниципальной службе на федеральном уровне.

Председатель Палаты городских поселений, глава города Каргат Новосибирской области Олег Орёл:



– Кадровая политика в муниципалитетах сегодня сталкивается с серьезными проблемами. Надо признать, что интерес к муниципальной службе низок, а вот требования к служащему – достаточно велики. Это должен быть профессионал и

в области жилищных и коммунальных вопросов, и в вопросах благоустройства, градостроительной деятельности, и хорошо разбираться в нюансах земельных отношений. Муниципальные служащие – финансисты, экономисты, юристы – должны правильно и эффективно организовывать реализацию многогранных полномочий органов самоуправления: исполнять бюджет, распоряжаться имуществом, организовывать снабжение населения водой и теплом, вести дорожную деятельность, заниматься гражданской обороной и ликвидацией чрезвычайных ситуаций и еще многое-многое другое.

Говоря о привлечении кадров на муниципальную службу, в первую очередь надо поднять вопрос о соразмерности заработной платы, которую получают муниципальные служащие, с уровнем ответственности и требуемой компетенции, в том числе и с учетом всевозможных штрафов, которым может быть подвергнут муниципальный служащий как должностное лицо (зачастую только за то, что он является этим должностным лицом согласно полномочий, не имея при этом финансовых возможностей на решение этих полномочий). В большинстве регионов оплата труда муниципальных служащих значительно ниже средней заработной платы по экономике. Она повсеместно ниже зарплаты учителя, врача, полицейского. Практически любой работник бюджетной сферы получает больше, чем, например, ведущий специалист администрации районного центра. Так, средняя заработная плата по учреждениям культуры у нас в городе более – 19 тыс. руб., зарплата учителя в городской школе в среднем составляет 24 тыс. руб., а в администрации города Каргата средняя зарплата – 15 тыс. руб. Ведущий специалист отдела учета, отчетности и планирования, занимающийся в администрации планированием и исполнением многомиллионного бюджета поселения, со всеми начислениями зарабатывает в пределах 12 тыс. руб.

Любая должность муниципальной службы в органе местного самоуправления сегодня требует профессионального образования, но после учебы в вузах и колледжах молодежь не стремится возвращаться в провинциальные города из региональных центров. Поэтому еще одним правильным решением вопроса привлекательности муниципальной службы должно стать целевое бюджетное обучение молодых людей по тем специальностям, которые нужны муниципалитету. Правовая основа для заключения договоров на целевое обучение есть, но вот ресурсов на то, чтобы наполнить эту основу

реальным содержанием, да еще и заинтересовать молодежь работой в органе местного самоуправления, например гарантированным жильем, – нет. А думать и об обеспечении жильем молодых специалистов необходимо. Высокая дотационность местных бюджетов не позволяет органам местного самоуправления приобретать или строить новое служебное жилье для своих работников, а низкая заработная плата муниципальных служащих не позволяет приобрести его даже по программе ипотечного кредитования.

Сейчас у нас в администрации Каргата третья часть – молодежь до 35 лет, у большинства из них семьи, дети. Это умные, ответственные, получившие хорошие специальные знания и навыки в различных областях муниципального управления работники. И как удержать их при получении предложения работы с большой зарплатой и лучшим социальным пакетом? У меня как у главы сегодня нет никакой возможности, да и морального права.

Развязать этот узел можно в рамках специальных федеральных и региональных программ, которые бы позволили перевести решение проблемы в практическое русло.

Еще необходимо обратить внимание на то, что также немаловажным фактором снижения престижа муниципальной службы является общественное мнение о чиновниках. Слово «чиновник» давно стало именем нарицательным. И это отношение надо срочно менять в общественном сознании, ведь положительных примеров во много раз больше отрицательных. А начинать надо при проведении профессиональной ориентации школьников. Помогая молодежи решать, кем быть в жизни, мы много внимания уделяем профессии врача, учителя, спасателя, инженера и многим другим, но мы совсем не пропагандируем профессию муниципального служащего, работника органа местного самоуправления. А ведь очень важно во время профориентации показать работу чиновника в правильном ключе, рассказать о важности этой профессии для государства и людей. Работу по повышению престижа муниципальной службы необходимо систематизировать и проводить через все средства массовой информации.

Мы видим серьезность кадровой проблемы в муниципальной службе, понимаем ее причины. Понимаем и то, что невозможно решать эту проблему в рамках отдельно взятого муниципалитета. Решать ее нужно всем заинтересованным органам: федеральным, региональным, муниципальным,

имея общий подход, а в основу положить ряд мер:

- установление достойной заработной платы, которая позволит подбирать кадры, соответствующие требованиям и задачам, стоящим перед органами местной власти, и позволит муниципальному служащему быть самодостаточным гражданином своей страны;

- формирование комплексной программы в сфере кадровой политики, включающей в себя систему профессиональной ориентации, обучение и привлечение молодых специалистов на муниципальную службу, обеспечение их служебным жильем;

- повышение престижа муниципального служащего, формирование образа чиновника как положительного и уважаемого человека.

Уверен, без решительных и кардинальных действий по поднятым проблемам профессионализм местных органов власти будет снижаться, а это неприемлемо для власти, самой близкой к народу, к конкретному человеку. Той власти, про которую наш президент сказал: «Это власть, до которой можно дотянуться рукой».

Председатель Палаты сельских поселений, глава администрации Михайловского сельского поселения Тверской области Леонид Костин:



– Безусловно, кадровая политика является одним из самых проблемных вопросов, в первую очередь в сельских муниципальных образованиях. Основные проблемы, с которыми нам приходится сталкиваться, не новы и характерны для многих муниципалитетов. Это, во-первых, отсутствие квалифицированных кадров, отвечающих требованиям законодательства о местном самоуправлении и муниципальной службе, в сельской местности. Во-вторых, низкая оплата труда при наличии множества ограничений по дополнительным заработкам. В-третьих, необходимость реализации широкого круга полномочий при недостаточном количестве финансовых ресурсов, а иногда и при их полном отсутствии. В-четвертых, широкая пропаганда негативного образа чиновника в большинстве федеральных СМИ. Все это и усложняет работу работников муниципальных образований.

Что можно сделать для решения этих вопросов? Необходимо создать на базе Конгресса муниципальных образований полную электронную базу типовых документов для работы всех муниципалитетов при реализации установленных законом полномочий. Создать на уровне регионов государственных предприятий, оказывающих муниципалитетам бесплатные юридические услуги, услуги бухгалтерского учета, а также услуги по документальному сопровождению участия в федеральных и региональных государственных программах.

Также надо вести речь о повышении оплаты труда муниципальных служащих по прогрессивной шкале на основе оценки эффективности деятельности. Для сельских администраций можно рассмотреть вопрос о бесплатном разовом предоставлении земельного участка для строительства жилого дома без конкурсных процедур муниципальным служащим – при условии работы в администрации не менее трех лет. Отмена требования о наличии высшего образования для поступления на муниципальную службу в сельскую администрацию (кроме глав администраций).

Разработка и реализация государственной программы по освещению положительного опыта работы чиновников, на конкретных примерах, в федеральных СМИ тоже может сыграть свою позитивную роль.

И еще одним шагом могло бы стать введение административной ответственности граждан за подачу жалоб, в которых излагаются факты, не подтвердившиеся в ходе проверки при рассмотрении жалобы.

Председатель Палаты внутригородских муниципальных образований, глава муниципального образования Финляндский округ г. Санкт-Петербург, председатель Совета муниципальных образований Санкт-Петербурга Всеволод Беликов:



- В целом стоит отметить, что органы местного самоуправления Санкт-Петербурга не испытывают проблем, связанных с нехваткой квалифицированных кадров. На 31 декабря 2015 года в органах МСУ Санкт-Петербурга ра-

ботает 1959 человек, из них 1812 имеют высшее образование. Для организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих при формировании местных бюджетов введен норматив минимальной бюджетной обеспеченности на повышение квалификации указанной категории лиц. В 2015 году он составил 16,8 тыс. руб., а переподготовку и повышение квалификации прошли 490 муниципальных служащих Санкт-Петербурга.

Советом муниципальных образований Санкт-Петербурга совместно с Комитетом государственной службы и кадровой политики Санкт-Петербурга проводится работа по формированию резерва кадров по направлению «Муниципальное управление» и проведению планомерной подготовки резервистов к выдвижению на руководящие должности. Подготовка зачисленных в резерв специалистов осуществляется на основе личных планов, по которым производится сопоставление характеристик каждого кандидата с «портретом идеального сотрудника» на данной должности. Основной формой подготовки резерва является обучение в процессе трудовой деятельности.

Содержание и объем подготовки определяется исходя из уровня соответствия знаний кандидата требованиям, предъявляемым к данной должности. Помимо постоянного обучения на рабочем месте практикуются перемещения работника «по горизонтали» и «по вертикали». Планируются командировки для изучения передового опыта, стажировки в различных должностях, замещение соответствующих работников на время их отпусков. Работники, зачисленные в кадровый резерв, в первую очередь направляются на переподготовку и повышение квалификации. Проводится ежедневная оценка состава резерва и по ее результату корректировка плана развития или изменение состава резерва.

Существенный вклад в решение задачи повышения квалификации должностных и выборных лиц местного самоуправления вносят образовательные проекты, организованные Советом муниципальных образований Санкт-Петербурга. Такие проекты включают мероприятия, направленные на распространение лучших практик муниципального управления, проведение кратковременных тематических семинаров по актуальным проблемам местного самоуправления, стажировок в муниципальных образованиях других регионов и государств, конференций и круглых столов.

Для участия в подобных мероприятиях привлекаются представители органов государственной власти, общественных организаций, научной общественности и эксперты по рассматриваемым вопросам.

Тем не менее в органах местного самоуправления Санкт-Петербурга существует ряд вопросов, связанных с осуществлением кадровой политики. Во-первых, это низкий уровень подготовки выпускников по базовой специальности «Государственное и муниципальное управление», не отвечающий реальным потребностям муниципального управления и не учитывающий особенности организации муниципальной службы в различных субъектах Российской Федерации. Для того, чтобы избежать этого, необходимо пересмотреть качество образовательных стандартов по подготовке муниципальных служащих. Внедрить

разработку государственных образовательных стандартов профессионального образования для муниципальных служащих с участием представителей «заказчика», то есть органов местного самоуправления, а также представителей экспертного сообщества в этой области. Также важно предусмотреть введение в профессиональные и образовательные стандарты регионального компонента, определяемого каждым субъектом Российской Федерации самостоятельно.

Во-вторых, это недостаточная численность муниципальных служащих необходимой квалификации для исполнения всего перечня вопросов местного значения и переданных государственных полномочий. Этот вопрос можно решить, исключив практику передачи полномочий органам местного самоуправления без увеличения штатной численности.

САБИРОВА АЙГУЛЬ ДЖАМИЛОВНА – *начальник Управления кадрового обеспечения и муниципальной службы администрации городского округа «город Уфа» Республики Башкортостан.*

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В КАДРОВОЙ РАБОТЕ

Муниципальная кадровая политика представляет собой одну из важнейших стратегий развития муниципального образования, которая направлена на сохранение и развитие кадрового потенциала.

Важным моментом в реализации муниципальной кадровой политики является организация муниципальной службы, предполагающая формирование такого кадрового состава муниципальных служащих, который по своим личностным и профессиональным качествам был способен решать вопросы местного значения.

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

Ни для кого не секрет, что кадровые службы аккумулируют большой объем информации о личных данных сотрудников. Традиционно она хранится на бумажных носителях. При этом трудно осуществить быстрый отбор нужных данных при анализе, мониторинге и планировании кадрового состава органов местного самоуправления.

Закон о муниципальной службе предполагает ведение реестра муниципальных служащих в муниципальном образовании. Поэтому в 2009 г. по заявке Управления кадрового обеспечения и муниципальной службы силами отдела информационных технологий администрации городского округа «город Уфа» была разработана и внедрена единая городская компьютерная система ведения реестра муниципальных служащих. Учитывая, что программа была разработана собственными ресурсами администрации, были значительно сэкономлены бюджетные средства.

В феврале 2015 г. данная программа Муниципальным информационно-технологическим

центром была усовершенствована с учетом требований законодательства о противодействии коррупции.

Использование данного программного продукта обусловлено повсеместным внедрением информационных технологий, повышением уровня ИТ-грамотности кадровых специалистов, а также тем, что она максимально ориентирована на специфику прохождения муниципальной службы. Автоматизация позволила значительно упростить и повысить эффективность работы кадровой службы в части сбора, обработки и хранения большого объема информации.

На сегодняшний день существует достаточно много автоматизированных систем управления кадрами, представленных как комплексными программами, которые охватывают весь диапазон задач управления человеческими ресурсами, так и узкоспециализированными. Как и другие аналоги автоматизированных информационных систем, реестр содержит весь необходимый функционал для использования современных методов управления персоналом и в то же время наиболее полно и эффективно учитывает особенности законодательства в сфере муниципальной службы и противодействия коррупции.

Порядок ведения реестра утвержден муниципальным правовым актом администрации.

Итак, что представляет собой реестр муниципальных служащих?

Это автоматизированная информационная система, предназначенная для учета муниципальных служащих, работающих в городском округе «город Уфа» (с соблюдением требований законодательства о персональных данных работников).

ПОЛЬЗОВАТЕЛИ СИСТЕМЫ



АИС «Реестр муниципальных служащих» является внутрикорпоративным облачным решением, предоставляющим пользователям весь требуемый функционал через браузер.

Сервер системы располагается в серверной администрации ГО г. Уфа РБ, а доступ к системе осуществляется через единую сеть передачи голоса и данных администрации города, к которой подключены все локальные сети подразделений. Программой предусмотрены технические средства защиты для пресечения попыток незаконного доступа к персональным данным. АИС «Реестр муниципальных служащих» реализована на основе современного пакета web-технологий (ASP, NET, IIS, SQL Server) с использованием существующих информационных ресурсов администрации города. Для реализации проекта АИС «Реестр муниципальных служащих» выбрана архитектура «Клиент-сервер» с так называемым «тонким клиентом». Это означает, что вся обработка и хранение данных производится на стороне единого сервера в единой базе данных системы, а на компьютерах пользователей производится лишь отображение нужной информации.

Система позволяет обеспечить учет прохождения муниципальной службы и создать единую кадровую информационную базу и, как следствие, повысить качество управления персоналом.

Единая система позволяет вводить данные однократно и в дальнейшем использовать в разных видах учета и кадровых операциях.

Программа установлена в 13 структурных (отраслевых и функциональных) подразделениях с

правами юридического лица и 7 территориальных органах управления (администрациях районов городского округа «город Уфа» РБ). Заполнением информационной системы занимаются работники кадровых служб. Общее число пользователей системы – более 50 служащих. Система содержит информацию о 1217 личных карточках действующих муниципальных служащих. Информация о более чем 900 служащих помещена в архив информационной системы.

Пользователю, для того чтобы войти в систему, необходимо ввести адрес доступа к системе в адресную строку браузера. Далее ввести свой логин и пароль, которые выдаются каждому пользователю при его регистрации и являются уникальными идентификаторами пользователя в системе. В зависимости от введенного логина/пароля применяются соответствующие роли и права доступа, которые определены для данного пользователя на момент его регистрации в системе, т. е. пользователям доступен лишь заранее определенный функционал.

Таким образом, разделение прав доступа на основе ролей обеспечивает информационную безопасность данных. Тот или иной доступ пользователя к информации регламентирован в соответствии с его служебными обязанностями (например, только просмотр, ввод и редактирование данных, доступ с правами администратора). Распоряжением главы администрации города Уфы утвержден список лиц, имеющих право доступа к реестру.

Информация, находящаяся в каждом структурном подразделении, аккумулируется в Управ-

лении кадрового обеспечения и муниципальной службы, образуя тем самым сводный «Реестр муниципальных служащих городского округа «город Уфа».

Все происходящие изменения в автоматическом режиме поступают в Управление кадрового обеспечения и муниципальной службы, что позволяет оперативно оценивать кадровый потенциал городского округа.

Программа состоит из нескольких подсистем, в которых аккумулируется различная информация, позволяющих выполнять различные операции.

В подсистему «Личные карточки» заносится информация о каждом муниципальном служащем с момента поступления на службу до его увольнения по более чем 20 параметрам (ФИО, должность, образование, трудовая детальность, классный чин, подсчет стажа по видам, отслеживание сроков прохождения аттестации и повышения квалификации и т. д.), что позволяет управлять информацией о нескольких тысячах сотрудников.

В подсистеме «Штатная структура» представлена организационная структура администрации с детализацией должностей муниципальной службы, наименований структурных подразделений, подчиненность и соподчиненность сотрудников руководящему составу.

В подсистеме «Архив» хранится информация об уволенных сотрудниках.

Реестр позволяет автоматически по заданным параметрам не только проводить количественный и качественный анализ кадрового состава муниципальных служащих, но также формировать запро-

сы и справочную информацию нестандартного характера. Ее универсальность состоит в том, что программа не скована рамками стандартных отчетов, а способна выдавать информацию по произвольным наборам параметров (например: необходима информация о сотрудниках с юридическим образованием, до 30 лет, состоящих в кадровом резерве и прошедших конкурсный отбор, и т. д.). Количество запрашиваемых параметров может быть различным.

Программа также позволяет в автоматическом режиме осуществлять подсчет по видам стажа (общий, стаж государственной и муниципальной службы) и, соответственно, определять дополнительные дни к отпуску и надбавки за выслугу лет, а также период нахождения в том или ином классном чине, сроки очередной аттестации и повышения квалификации.

В рамках реализации законодательства о противодействии коррупции, в целях анализа и мониторинга представленных муниципальными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также расходах в программу добавлен раздел «Сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера». В соответствии с требованиями закона о размещении вышеуказанных сведений в СМИ наша система позволяет по установленной форме в автоматическом режиме отображать данные на официальном сайте администрации в соответствующем разделе о противодействии коррупции.

Также заполнение в программе раздела «Сведения о доходах, расходах, имуществе и обяза-

ПРИМЕР СПРАВКИ-ОБЪЕКТИВКИ

СПРАВКА	
Алигамов Рифаль Фаисович начальник отдела муниципальной службы и кадров управления кадрового обеспечения и муниципальной службы Администрации ГО г.Уфа РБ	
Дата рождения:	14.11.1968
Место рождения:	Уфа г.
Образование:	1988. Уфимский радиотехнический техникум, производство микроразборных устройств, техник-технолог; 1995. Уфимская высшая школа МВД РФ, юриспруденция, юрист
Учебная степень (звание):	Не имеется
Является ли депутатом выборных органов власти:	Нет
Партийная принадлежность:	Не состоит
Государственные награды:	Не имеется
Семейное положение:	Не указано
ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
29.08.1988-04.11.1988	- Уфимский завод коммутационной аппаратуры, сборщик микросхем
28.11.1988-11.12.1990	- Служба в Советской Армии
28.11.1988-11.12.1990	- Служба в Советской Армии
01.02.1991-13.03.1991	- Нефтегазодобывающее управление "Уфагаз", электронтер
22.04.1991-26.06.1991	- УЗ "Магнетрон" БЮ "Прогресс", сборщик микросхем
01.09.1991-10.09.2001	- Служба в органах внутренних дел
20.11.2001-02.06.2003	- Администрация Советского района г.Уфы, ведущий специалист
03.06.2003-30.06.2005	- Администрация МО Советский район г.Уфы, главный специалист-курсовод
01.07.2005-30.12.2005	- Администрация г.Уфы, главный специалист
01.01.2006-10.08.2008	- Администрация ГО г.Уфа РБ, главный специалист отдела по работе с террит. и кадрами
11.08.2008-15.04.2013	- Главный специалист отдела муниципальной службы и кадров УКИМС АГО г. Уфа РБ
16.04.2013-31.05.2013	- Управление по работе с терр. и кадрами Октябрьского района Начальник управления района

тельства имущественного характера» позволяет в автоматическом режиме отслеживать изменения, произошедшие у муниципального служащего в сравнении с предыдущими годами в части имущества, транспортных средств, расходов и, соответственно, в рамках противодействия коррупции осуществлять анализ и контроль за соблюдением муниципальными служащими требований законодательства.

Реестр полностью интегрируется с официальным сайтом администрации городского округа «город Уфа» РБ (ФИО, должность, контактная информация отображается в автоматическом режиме в справочнике «Кто есть кто» на официальном сайте).

В результате внедрения программного продукта «Реестр муниципальных служащих» повысилась эффективность взаимодействия с кадровыми службами структурных подразделений и территориальных органов управления. Программа обеспечивает единое информационное пространство, которое предотвращает дублирование данных и исключает возникновение ошибок.

В частности, благодаря данной программе:

- налажен эффективный учет всей информации, относящейся к муниципальным служащим, тем самым создается основа для анализа и планирования затрат на персонал;

- сформирован сводный Реестр муниципальных служащих (сгенерирована информация на 1217 муниципальных служащих + архивные данные).

А также она позволяет:

- распечатать справки-объективки (анкеты)

установленного образца на каждого муниципального служащего с фотографией;

- проводить анализ кадрового состава, оперативно составлять различные отчеты и статистические материалы по заданным параметрам в автоматическом режиме с последующим принятием обоснованных управленческих решений;

- выдавать отчеты в формате Microsoft Word / Excel и на печать;

- осуществлять контроль в режиме online за заполняемостью реестра (кем, когда, что заполнено);

- обеспечивать доступ руководителей высшего звена к реестру муниципальных служащих в режиме «просмотр» без права ввода и редактирования данных;

- сократить время на получение, обработку и анализ запрашиваемой информации, составление отчетов (соответственно повысилась эффективность работы кадровых служб).

В 2015 г. администрацией Уфы АИС «Реестр муниципальных служащих» была представлена на всероссийском конкурсе «Лучшие кадровые практики на государственной гражданской и муниципальной службе», проводимом Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, где была признана победителем и награждена Почетной грамотой.

В ближайшей перспективе планируется использование данного программного продукта для ведения учета руководителей более 700 муниципальных предприятий и учреждений города.

Наряду с данной программой в администрации города используются и другие автоматизированные информационные системы:

Так, с 2004 г. при сдаче квалификационных экзаменов, аттестации, проведении конкурсных процедур на замещение вакантных должностей муниципальной службы применяется компьютерное тестирование муниципальных служащих на знание основ законодательства об обращениях граждан, о муниципальной службе, по местному самоуправлению, противодействию коррупции, специального законодательства, связанного с исполнением должностных полномочий.

Тестирование на знание основ законодательства проходит в компьютерном классе, где одновременно 10 муниципальных служащих проходят тестирование. В программе представлено порядка 150 вопросов с вариантами ответов. Программа составлена таким образом, что компьютер сам выбирает, какие вопросы окажутся на момент тестирования в том или ином компьютере, причем из разных тем. Время тестирования ограничено. Вопросы систематически обновляются. Правом доступа в данную программу обладают два человека.

С 2012 г. внедрено тестирование муниципальных служащих на знание основ русского языка.

Управлением кадрового обеспечения и муниципальной службы с участием преподавателей русского языка было разработано 8 вариантов тестов. В тесте были вопросы на оценку орфографической и пунктуационной грамотности, а также выяснение грамотности речи и знания лексического значения слова. Также планируется ввести в практику тесты на определение знаний и навыков подготовки делового письма.

В рамках повышения квалификации и под-

готовки к квалификационному экзамену и аттестации используется дистанционная технология обучения, позволяющая муниципальным служащим повышать свой профессиональный уровень знаний дистанционно на рабочем компьютере. Данный учебный комплекс размещен на интернет-ресурсах администрации городского округа «город Уфа» Республики Башкортостан.

С 2014 г. дополнительным источником сведений для контроля и анализа трудовой дисциплины является автоматизированная система контроля и учета доступа, которая позволяет:

- вести постоянный и точный автоматизированный учет времени нахождения на рабочем месте каждого сотрудника;

- выгружать данные об отработанном времени всех сотрудников в электронные таблицы Excel (удобно при заполнении табеля учета рабочего времени);

- ускорить сверку фактически отработанного времени сотрудника с нормой.

Внедрение в кадровую работу администрации города информационных технологий, охватывающих все возможные области деятельности, дает возможность более тщательного контроля и построения системы поддержки принятия решений. Это происходит благодаря наличию единого информационного пространства, высокой производительности и функциональности.

Использование информационных кадровых технологий позволило наполнить составные части механизма реализации кадровой политики реальным содержанием, соответствующим целям развития нашего муниципального образования.

СПРАВКА: Уфа – столица Республики Башкортостан, один из крупнейших промышленно-экономических, культурных, спортивных и научных центров России, важный транспортный узел – здесь сходятся сразу две трассы федерального значения: М7 «Волга» и М5 «Урал».

Численность населения (на 01.01.2015) – 1 115 900 человек, с 2008 г. сложился естественный прирост. Площадь столицы – 707,9 кв. км. Протяженность границ – 265,5 км (протяженность города с севера на юг – 53,5 км, с запада на восток – 29,8 км).

Город разделен на 7 районов, администрации которых являются территориальными органами управления администрации ГО г. Уфа РБ.



ОЛЬГА ВЛАДИСЛАВОВНА ТУРБАБА – заместитель главы города, руководитель аппарата Администрации города Кемерово

ОБУЧЕНИЕ И АДАПТАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ОПЫТ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КЕМЕРОВО

Эффективность работы органа местного самоуправления напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников. Поэтому вопросы обучения и подготовки муниципальных служащих – особенно важная часть кадровой политики администрации города Кемерово.

Работа по обучению зачастую начинается задолго до того, как муниципальный служащий приступает к исполнению своих должностных обязанностей. В частности, в администрации Кемерово большое внимание уделяется подготовке и практическому обучению будущих муниципальных служащих.

В рамках соглашения, заключенного между администрацией города и ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева» (далее – КузГТУ), с целью приобретения опыта практической работы студенты кафедры «Государственное и муниципальное управление» – наши будущие коллеги – активно участвуют в производственном процессе:

- проходят практику в структурных подразделениях администрации города (в 2015 г. – 138 студентов, в 2014 г. – 166, в 2013 г. – 66, в 2012 г. – 50);

- студенты старших курсов принимают уча-

стие в заседаниях Кемеровского городского Совета народных депутатов, на которых заслушиваются отчеты главы города и об исполнении городского бюджета, в публичных слушаниях по вопросам внесения изменений в Устав города;

- в течение трех лет в рамках Дня местного самоуправления преподаватели КузГТУ проводят обучающие занятия как для сотрудников администрации, так и студентов. В этом году на данных занятиях освещены вопросы взаимодействия населения и органов местного самоуправления, современные требования к специалисту в сфере муниципального управления.

Кандидаты на муниципальную службу до назначения на должность обязательно проходят краткосрочное подготовительное обучение по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность администрации города: федеральные законы №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», №273-ФЗ «О противодействии коррупции», закон Кемеровской области №103-ОЗ «О некоторых вопросах прохождения муниципальной службы», Устав города Кемерово и пр.

Для повышения профессионального уровня в администрации города Кемерово используются следующие формы работы с муниципальными

служащими: повышение квалификации (за счет средств областного и городского бюджетов), обучающие адаптационные занятия, корпоративные обучающие занятия, а также различные формы обучения без выдачи документов установленного образца (семинары, конференции, выездные совещания и др.).

В последние годы приоритетным способом развития сотрудников считается обучение на рабочем месте. Исследование рынка услуг по обучению и развитию персонала Великобритании, проведенное Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), показало, что из множества представленных форм подготовки обучение на рабочем месте является абсолютным лидером (99%) и большинством опрошенных респондентов именно этому способу обучения персонала отдается предпочтение как самому эффективному.

По этому пути пошли и мы – большая работа в администрации Кемерово проводится по обучению лиц, впервые принятых на муниципальную службу.

Обучение муниципальных служащих администрации города, впервые поступивших на муниципальную службу, имеет целью приобретение ими знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной профессиональной служебной деятельности, ускорения адаптации и закрепления на замещаемой должности.

Обучающие адаптационные занятия проводятся ежеквартально, согласно утвержденному плану, в течение двух рабочих дней. В 2015 г. 95 сотрудников прослушали адаптационный курс, освещающий следующие вопросы:

- «Правила внутреннего трудового распорядка и требования к служебному поведению»;
- «Организационная структура администрации города Кемерово. Регламент работы. Ознакомление с основными документами, регулирующими работу муниципальных служащих»;
- «Статус муниципальных служащих»;
- «Организация работы по профилактике коррупционных и иных правонарушений в администрации города Кемерово»;
- «Работа с обращениями граждан в соответствии с Федеральным законом №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан в РФ»»;
- «Требования к оформлению управленческих документов в администрации города Кемерово»;
- «Систематизация, формирование и хранение документов в структурных подразделениях администрации города»;

– «Информация о предоставлении льготных займов и социальных выплат муниципальным служащим».

Обучение муниципальных служащих администрации города Кемерово – процесс непрерывный.

Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусмотрена обязанность муниципального служащего постоянно поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей.

Муниципальные служащие в соответствии с договором на оказание образовательных услуг проходят обучение в государственных учреждениях, обучающих центрах России, Сибирского федерального округа и Кемеровской области:

- Межрегиональный центр повышения квалификации Сибирского института управления – филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при президенте РФ» г. Новосибирск;
- ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный технический университет им. Т. Ф. Горбачева»;
- ФГАОУ ДПО «Кемеровский региональный институт повышения квалификации» и др.

При выборе конкретных направлений повышения квалификации муниципальных служащих учитываются следующие факторы:

- изменения в законодательстве, непосредственно связанные со служебной деятельностью муниципального служащего;
- динамика численности и структуры кадрового состава администрации города (необходимость дополнительного профессионального образования для впервые принятых на муниципальную службу);
- необходимость повышения квалификации или переподготовки для муниципальных служащих, назначаемых в порядке должностного роста на иную должность муниципальной службы или включенных в резерв управленческих кадров;
- рекомендации аттестационных комиссий.

Основная проблема, с которой сталкиваемся в процессе направления муниципальных служащих на дополнительное профессиональное образование, заключается в том, что основные дисциплины, предусматриваемые соответствующими государственными образовательными стандартами, ориентированы на государственную службу, специфика муниципальной службы далеко не везде учитывается в рамках учебного процесса.

Поэтому, кроме повышения квалификации, мы уже в течение 20 лет используем такую форму обучения, как корпоративные обучающие занятия.

Это лекционные занятия по рассмотрению актуальных проблем, изучению законодательства с привлечением преподавателей высших учебных заведений города, специалистов-практиков структурных подразделений администрации города и иных государственных органов (на безвозмездной основе).

Занятия проводятся с сентября по май, два раза в месяц. За предыдущий год обучающие лекции прослушали 74% муниципальных служащих, проведено 19 корпоративных обучающих занятий по ознакомлению специалистов с актуальными вопросами прохождения муниципальной службы, изменениями в законодательстве:

– «Об информационной безопасности в органах местного самоуправления»;

– «О проведении оценки регулирующего воздействия правовых актов, затрагивающих вопросы предпринимательской и инвестиционной деятельности

в администрации города Кемерово»;

– «Анализ основных действий заказчиков при осуществлении закупок. Контроль в сфере закупок»;

– «О порядке приобретения прав на земельные участки»;

– «О страховой и накопительной частях пенсии в Российской Федерации»;

– «Обзор изменений в Федеральный закон от 05.04.2013 №44-ФЗ. Особенности осуществления закупок у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций. Обзор типичных нарушений законодательства о контрактной системе»;

– «Актуальность страхования жизни в современных экономических условиях в Российской Федерации».

В связи с общим сокращением бюджетных расходов активнее стали использоваться формы бесплатного обучения, без выдачи документов установленного образца, которые тем не менее повышают профессиональный уровень муниципальных служащих.

Образование, подготовка и переподготовка муниципальных служащих должны стать общегосударственной задачей. Эта деятельность должна осуществляться в специально отобранных для этих целей профильных образовательных учреждениях и за счет средств, выделяемых из государственного бюджета (например, на условиях софинансирования). Формирование единого кадрового пространства – важнейшая задача, поскольку от эффективности муниципального управления зависит и качество предоставляемых населению услуг, качество жизни людей.

Н. И. ОВЧАРОВА – *начальник Управления кадровой политики администрации города Белгорода*

И. Д. ПОНОМАРЕНКО – *начальник отдела организации муниципальной службы и развития персонала Управления кадровой политики аппарата администрации города Белгорода*

РОЛЬ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

*«Не нанимай человека, которому не доверяешь,
и доверяй человеку, которого нанял».*

Китайское изречение

Без качественного обеспечения деятельности любой организации невозможно ее успешное функционирование. Тем более важна кадровая политика в сфере государственного и муниципального управления, где от сотрудников зависит устойчивое функционирование систем жизнеобеспечения, комфорт и безопасность жителей, стабильность развития экономики и социальной сферы и многое другое – словом, все то, что составляет полноценную жизнь общества. Поэтому работа с кадрами – это один из важнейших факторов обеспечения безопасности системы управления в целом.

Кадровая политика в органах местного самоуправления города Белгорода и механизм ее реализации направлены на формирование высокого профессионализма и культуры управленческих и технологических процессов, эффективное использование интеллектуально-кадрового потенциала, создание условий для проявления каждым муниципальным служащим его способностей, реализации позитивных интересов и личных планов.

В настоящее время кадровая политика рассматривается в качестве одного из основных средств

повышения эффективности функционирования системы муниципальной службы и реализуется путем формирования кадрового состава профессиональных муниципальных служащих, обладающих необходимыми качествами государственного и общественного служения.

Приоритетными (т. е. первостепенными) направлениями кадровой политики в системе муниципальной службы являются формирование эффективного механизма подбора кадрового состава муниципальных служащих и работа с ним. Следовательно, важная стратегическая задача кадрового обеспечения муниципальной службы – формирование компактного, высокопрофессионального, оптимально сбалансированного и эффективного аппарата органов власти. Кадровая политика на муниципальной службе должна быть стабильной, устойчивой, адекватной потребностям общества и государства, не меняться со сменой руководителя, его команды, не сводиться к кадровым перестановкам, так как главное в муниципальной кадровой политике – обеспечение безопасности организации и ее надежного функционирования, развитие кадрового потенциала организации в целом.



Одним из приоритетных направлений деятельности Управления кадровой политики администрации города Белгорода является укомплектование штатных должностей добросовестными, профессионально подготовленными кадрами.

Отбор персонала – это сложная кадровая технология со своей структурой, принципами и функциями. Институт отбора персонала в органах местного самоуправления представляет собой систему мероприятий, обеспечивающих формирование такого состава муниципальных служащих, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам муниципальной службы.

Однако критерии отбора не ограничиваются лишь теми характеристиками, которые определяют успешное выполнение конкретной работы. Особо значимый критерий, который сегодня все чаще приходится учитывать при отборе персонала, – это безопасность организации-работодателя.

В ситуации отбора новых работников Управление кадровой политики администрации города беспокоится о целом ряде аспектов безопасности органов местного самоуправления.

Особое внимание уделяется разработке нормативных правовых документов, регламентирующих порядок поступления на муниципальную службу и условия ее прохождения.

Помимо Федерального закона от 02.03.2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и закона Белгородской области от 24.09.2007 г. №150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области» поступление на муниципальную службу в администрацию города регламентируется и муниципальными правовыми актами: решением Совета депутатов г. Белгорода от 27.03.2012 г. № 580 «О порядке проведения конкурсов на замещение вакантной должности и (или) на включение в кадровый резерв для замещения должности муниципальной службы в органах местного самоуправления, муниципальном органе городского округа «Город Белгород» и распоряжением администрации города Белгорода от 21.01.2014 г. №39 «О порядке поступления на муниципальную службу и замещения должностей муниципальной службы».

Согласно вышеуказанным нормативным документам претенденты на замещение вакантных должностей участвуют в следующих процедурах: анкетирование; тестирование с использованием компьютерной программы, которое включает в себя оценку уровня грамотности, уровня знаний, умений и навыков в области базовых компьютерных технологий, проверку знаний Конституции Российской Федерации, Федерального закона «Об общих принципах организации

местного самоуправления в Российской Федерации», Устава городского округа «Город Белгород», законодательства о муниципальной службе и Стратегии развития города Белгорода до 2025 г.; уровня владения специальными знаниями, необходимыми для выполнения должностных обязанностей.

Полученные результаты позволяют на стадии подбора персонала выявить наиболее квалифицированных специалистов: их интеллект, кругозор, уровень правовой и общей культуры для дальнейшей работы с этими кандидатами. Проверка сведений, представленных кандидатом, и получение дополнительной информации в процессе проведения собеседований позволяют снизить вероятность каждого из рисков (в личностно-деятельностной, социальной и материальной сферах).

Традиционная система отбора персонала приобретает завершённый вид только с включением в нее современных психотехнологий.

Психодиагностика и профотбор в качестве психологического обеспечения безопасности деятельности организации определяются как система мероприятий, основным содержанием которых является применение психологических методов оценки, прогнозирования и воздействия для решения задач, стоящих перед органами местного самоуправления.

Психодиагностическое обследование обеспечивает объективное и комплексное понимание личности кандидата. Оно показывает его соответствие требованиям определенной должностной позиции, перспективы его профессионального роста, а также его интеллект, личностные особенности и устремления.

При проверке кандидатов используется методика, которая включает в себя тесты, направленные на изучение личности тестируемого, на выявление и оценку его психологических качеств и интеллектуальных особенностей, таких как:

- интеллектуальный потенциал и аналитические способности;
- характеристика общих познавательных процессов;
- ценностные ориентации и мотивационная сфера личности;
- лидерские качества и умение работать в команде;
- эмоциональная устойчивость;
- анализ соответствия выявленных психологических свойств и качеств кандидата тем функциям, которые он должен будет выполнять.

Практика отбора кадрового состава на муниципальную службу позволяет выявить и сформулировать основные функции:

- укомплектование кадрового состава муниципальной службы;
- кадровая селекция кандидатов на муниципальную службу;
- охрана государственных органов от тех людей, которые по формальным признакам и критериям не удовлетворяют требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы;
- функция защитного механизма общества и государства от непрофессионалов – людей, не владеющих соответствующими профессиональными качествами и не способных их приобрести в будущем;
- формирование, подготовка и рациональное использование кадрового резерва;
- рациональное использование и увеличение профессиональных возможностей человека, оказание помощи в его профессиональном самоопределении при поступлении на муниципальную службу, пролонгированный профессиональный отбор муниципальных служащих.

Управление кадровой политики администрации города проводит также проверку персональных данных граждан, поступающих на муниципальную службу. Проверяется подлинность документов об образовании, достоверность сведений о доходах граждан, поступающих на муниципальную службу.

Необходимым условием обеспечения безопасности любой организации является проверка рекомендаций, представленных кандидатом на замещение должности.

При поступлении на муниципальную службу кандидаты в числе прочих документов предоставляют медицинское заключение о возможности замещать должности в государственных и муниципальных органах. Данный факт обусловлен тем положением, что обстановка не должна негативно влиять на здоровье человека. Муниципальная служба требует от работников высоких показателей результативности и эффективности. С другой стороны, сотрудник должен выполнять посильную ему по состоянию здоровья работу. Немаловажен и социальный климат в коллективе. Следовательно, состояние здоровья является важным фактором при отборе персонала и работе с ним. Кроме того, для контроля состояния здоровья муниципальных служащих организуются ежегодные специальные профилактические осмотры: диспансеризация (заклю-

чения невропатолога, психиатра, офтальмолога, оториноларинголога, хирурга и других врачей).

В обеспечении безопасности функционирования органов местного самоуправления также важную роль играют квалификация и уровень образования муниципальных служащих, их профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. В рамках повышения компетентности и уровня знаний работников администрации города Белгорода постоянно организовываются и проводятся различные обучающие мероприятия: профессиональная подготовка по направлениям деятельности, переподготовка, повышение квалификации, семинары, краткосрочные курсы, научно-практические конференции, круглые столы, тренинги и др.

С 2013 г. в практику введен новый формат – внутриорганизационное обучение, где своими профессиональными знаниями и навыками более опытные работники администрации города делятся с молодыми коллегами.

Развитие корпоративной культуры также связано с обеспечением безопасности функционирования органов местного самоуправления. Функциональные возможности структурных подразделений зависят не только от правового статуса, внутренней структуры и контролируемых ресурсов, но и от состояния корпоративной культуры, формирующей неформальные (корпоративные) отношения. Они оказывают существенное влияние на эффективность функционирования структур и деятельность каждого отдельного работника. От характера корпоративных отношений во многом зависят степень понимания работниками миссии местного самоуправления и уровень готовности к ее выполнению. Так, в администрации города традиционно проводятся семинары по формированию имиджа муниципальных служащих, корпоративной культуры и этике. Для обеспечения доступности информации в системе АС «Мотив» в рамках свободного доступа размещены документы, регламентирующие вышеуказанные направления.

К одному из направлений в системе обеспечения безопасности функционирования органов местного самоуправления можно отнести соблюдение высоких стандартов деловой этики, способствование формированию благоприятной репутации (имиджа) администрации города. Следование высоким этическим принципам и поддержание репутации органов местного самоуправления города – одна из основных задач

всех работников администрации города. Любые нарушения норм и правил деловой этики могут привести к потере доверия и лояльности к органам власти со стороны населения, а следовательно, работники должны действовать в строгом соответствии с существующим законодательством, твердо зная и понимая законодательные акты, регулирующие их профессиональную деятельность.

В рамках осуществления мер по профилактике коррупционных проявлений и повышению эффективности противодействия коррупции проводится постоянный мониторинг, вносятся необходимые изменения в нормативные правовые акты администрации города в соответствии с требованиями федерального и областного законодательства.

Установлен перечень должностей муниципальной службы, при назначении на которые и при замещении которых муниципальные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе, обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, об имуществе, обязательствах имущественного характера их супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Четвертый год проводится декларационная кампания по предоставлению сведений о доходах руководителями муниципальных учреждений города.

С 2013 г. введена норма, обязывающая муниципальных служащих предоставлять сведения о своих расходах, а также о расходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Управлением кадровой политики постоянно проводятся заседания комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в администрации города Белгорода, на которых рассматриваются следующие вопросы:

- обращения муниципальных служащих о даче согласия на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации либо на выполнение работы;
- уведомления работодателей о заключении трудового договора с бывшим муниципальным служащим;
- уведомления муниципальных служащих о выполнении иной оплачиваемой работы.

Также к безопасности функционирования органов местного самоуправления можно отнести работу по защите персональных данных работников.

Распоряжением администрации города от 17.09.2012 г. №3486 утверждены Положение о порядке организации работы с персональными данными муниципального служащего, список должностных лиц администрации города, уполномоченных на обработку персональных данных и несущих ответственность в соответствии с законодательством, перечень должностей администрации города, при замещении которых должностные лица имеют доступ к персональным данным, обрабатываемым в администрации города.

Оформлены обязательства о неразглашении персональных данных с должностными лицами, имеющими доступ к персональным данным, обрабатываемым в администрации города. Обеспечено оформление работниками согласия на обработку персональных данных в установленном порядке (ст. 9 ТК РФ). Принципы обработки персональных данных, установленные законода-

тельством (ст. 5 ТК РФ), соблюдаются. Личные дела, трудовые книжки работников хранятся в металлических шкафах.

Информационные системы, в которых обрабатываются персональные данные, технически защищены программами SecretNet, предназначенной для защиты персональных данных от несанкционированного доступа, и ViPNet, обеспечивающей прозрачное взаимодействие компьютеров, включенных в виртуальную защищенную сеть независимо от способа, места и типа выделяемого адреса.

Резюмируя вышесказанное, хочется отметить особую роль кадровых служб и непосредственно проводимой кадровой политики при обеспечении безопасности функционирования органов местного самоуправления, так как от этого зависит не только положительный имидж органов местного самоуправления, но и эффективность работы в целом.



МАРИНА ПЕРВУХИНА – *Заместитель управляющего делами, начальник отдела муниципальной службы управления делами администрации Белоярского района (Ханты-Мансийский автономный округ - Югра)*

ЗАЛОГ ЛИДЕРСТВА – В СОЗДАНИИ ВЫСОКОПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Достижения Белоярского района в первую очередь связаны с именем его главы Сергея Маненкова, который около 30 лет неизменно возглавляет исполнительно-распорядительный орган местного самоуправления.

Политика главы Белоярского района, направленная на создание оптимизированной численности чиновников с самого начала реформы местного самоуправления, доказала свою эффективность.

В границах Белоярского района образовано семь муниципальных образований поселенческого уровня: городское поселение Белоярский с численность населения 20 тыс. человек, сельские поселения Сорум, Сосновка, Полноват, Казым, Верхнеказымский, Лыхма с численностью населения до 2 тыс. человек.

Органами местного самоуправления Белоярского района и поселений в границах Белоярского района в соответствии с требованиями Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» были определены оптимизированные организационные структуры местной власти. На уровне района всенародно избранный глава муниципального образования (глава Белоярского района) возглавил исполнительно-распорядительный орган – местную администрацию, а избранная на муниципальных выборах Дума района в составе 15 депутатов выбрала из своего состава председателя.

С целью экономии средств местного бюджета на содержание дополнительного аппарата чиновников Маненков С. П. с 2005 по 2008 г. совмещал полномочия главы Белоярского района на постоянной основе и главы городского поселения Белоярский на непостоянной основе.

Полномочия исполнительно-распорядительного органа городского поселения Белоярский в рамках действующего законодательства переданы по соглашениям органам местного самоуправления района.

В 2008 г. Совет депутатов городского поселения Белоярский утвердил структуру органов местного самоуправления, в соответствии с которой депутаты нового созыва выбрали из своего состава главу городского поселения (он осуществляет полномочия на непостоянной основе), он же является председателем Совета депутатов городского поселения, а глава администрации городского поселения – назначенное решением Совета депутатов лицо, выигравшее конкурс, – исполняет полномочия по контракту, заключенному с главой городского поселения. Такая структура органов местного самоуправления в городском поселении сохранена до сих пор.

Органами местного самоуправления городского поселения Белоярский на сегодняшний день исполняются исключительные полномочия представительного органа, полномочия в сфере экологии, переданные от района городскому поселению, а также полномочия по распо-

ряжению земельными участками, государственная собственность на которые не разграничена. Сегодня в штате администрации городского поселения замещены 2 штатные единицы.

В районе был выработан единый подход к формированию органов местного самоуправления сельских поселений, они приняли одинаковую структуру органов местного самоуправления, согласно которой избранный на муниципальных выборах глава поселения возглавляет местную администрацию и исполняет обязанности председателя представительного органа муниципального образования. Это упростило систему управления территорией. Во всех сельских поселениях численный состав представительных органов местного самоуправления установлен в количестве 10 депутатов. В среднем численность муниципальных служащих в администрациях сельских поселений составляет 5 человек.

В состав депутатского корпуса Думы района входят 15 депутатов. Аппарата Думы не создавалось, практики работы депутатов Думы на освобожденной основе не было. Организационное обеспечение работы представительного органа местного самоуправления района и городского поселения Белоярский осуществляет Управление по местному самоуправлению администрации района со штатной численностью 3 человека.

Новеллы в законодательстве о местном самоуправлении (закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 26 сентября 2014 г. №78-оз «Об отдельных вопросах организации местного самоуправления в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре») изменили структуру органов местного самоуправления района. Сейчас по уставу Белоярского района глава района избирается Думой Белоярского района из числа кандидатов, представленных конкурсной комиссией по результатам конкурса. Практики работы органов местного самоуправления района по институту «сити-менеджеров» в районе не было. Глава Белоярского района, избранный Думой Белоярского района, продолжает возглавлять местную администрацию на принципах единоначалия.

Одной из важных задач для органов местного самоуправления является обеспечение кадрами, но вместе с тем это четко выстроенная стратегия по созданию оптимизированной, работоспособной, высокопрофессиональной команды. Численность чиновников достаточно оптимизированная. В настоящее время на 1 тыс. жителей приходится 6,6 муниципальных служащих. Нали-

чие малочисленного штата в администрациях поселений, а также проблемы с обеспечением квалифицированными кадрами в сельских поселениях обусловили в целях обеспечения эффективного решения вопросов местного значения заключение соглашений о передаче осуществления части полномочий органов местного самоуправления поселений органам местного самоуправления Белоярского района. Данный механизм перераспределения полномочий позволяет значительно оптимизировать систему муниципального управления в указанных муниципальных образованиях и обеспечить сокращение расходов соответствующих местных бюджетов на содержание органов местного самоуправления. При сохранении оптимизированной штатной численности Белоярский район регулярно добивается лучших показателей социально-экономического развития, что стало возможным при участии профессиональной команды.

Надо сказать, что коллектив администрации Белоярского района достаточно стабилен, нет текучести кадров, около 30% работников имеют стаж муниципальной службы более 20 лет, практически 100% работников имеют высшее образование.

В целях формирования высококвалифицированного кадрового состава для вновь принимаемых на муниципальную службу работников с 2015 г. реализуется институт наставничества. Подобная кадровая технология позволяет перенимать бесценный опыт у работников, можно сказать, стоящих у истоков местного самоуправления, и на практике достаточно эффективна.

Качество кадрового состава администрации подтверждается не только результатами аттестации муниципальных служащих – 100% служащих соответствуют замещаемой должности, но и итогами всероссийского конкурса «Лучший муниципальный служащий», а также конкурса «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», в число победителей которых входят и муниципальные служащие Белоярского района.

Взаимодействие органов местного самоуправления двух уровней местной власти (районной и поселенческой) осуществляется по принципу работы единой команды. В целях повышения эффективности работы органов местного самоуправления сельских поселений, развития и укрепления экономического потенциала сельских поселений в границах Белоярского района начиная с 2011 г. проводится ежегодный район-

ный смотр-конкурс по итогам работы органов местного самоуправления сельских поселений на звание «Лучшее сельское поселение Белоярского района». Что является стимулом лидерства муниципальных образований поселенческого уровня.

Равный доступ граждан к муниципальной службе (как один из основных принципов муниципальной службы), а также качественное обеспечение органов местного самоуправления Белоярского района подготовленными кадрами, способными реализовывать задачи муниципального управления, осуществляется в том числе пу-

тем формирования кадрового резерва на основе конкурсного отбора кандидатов. В среднем участие в конкурсе на включение в кадровый резерв принимают 37 человек, из которых более 50% не являются муниципальными служащими, что подтверждает высокий уровень престижа муниципальной службы в Белоярском районе. Но обеспечен он не законодательно установленными гарантиями муниципальному служащему, не его пенсионным обеспечением, а в первую очередь возможностью работы в высокопрофессиональной команде под руководством С. П. Маненкова.

СПРАВКА: *Современный Белоярский – территория, где созданы все условия для комфортного проживания его жителей. Результатом деятельности органов местного самоуправления Белоярского района явилось достижение наилучших показателей социально-экономического развития территории. На протяжении последних пяти лет по оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Белоярский район занимает лидирующие позиции, также как по качеству организации и осуществления бюджетного процесса. Кроме того, в 2013 г. г. Белоярский стал победителем всероссийского конкурса «Самый благоустроенный город России (с населением до 100 тыс. человек)».*

Ежегодно меняется архитектурный облик района, вводятся в эксплуатацию объекты капитального строительства социального, жилищного, культурного назначения.

В Белоярском районе решена задача по достижению 100%-ной доступности дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 7 лет, отсутствует очередь детей в возрасте от 1 года до 6 лет для определения в детский сад, все общеобразовательные учреждения функционируют в односменном режиме работы.

Развивается и межмуниципальное сотрудничество. В сентябре 2016 г. главой Белоярского района и председателем Витебского городского исполнительного комитета подписано соглашение об установлении побратимских отношений между Белоярским районом и городом Витебском.



АЛЕКСАНДР СОКОЛОВ – Мэр города Хабаровска

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В МУНИЦИПАЛИТЕТАХ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Человеческий капитал – главный ресурс для развития городов и важнейший фактор их экономического роста. Поэтому кадровой политике сегодня в городе Хабаровске уделяется особое внимание. Кадровая политика – это мощный инструмент качественных преобразований отдельно взятых территорий и государства в целом.

Кадровая политика реализуется посредством управления системой муниципальной службы. Указом президента РФ «Об основных направлениях развития государственной службы Российской Федерации на 2016–2018 гг.» от 11 августа 2016 г. поставлены задачи по совершенствованию управления кадровым составом, повышению качества его формирования, повышению профессионализма и компетентности чиновников, совершенствованию антикоррупционных механизмов. Реализация этих основных направлений осуществляется и в городе Хабаровске.

В настоящее время подбор кадров в органы местного самоуправления городского округа «город Хабаровск» осуществляется не только по деловым, профессионально-квалификационным критериям, но и по нравственным качествам на основе всесторонней и объективной оценки. При проведении такой оценки активно используются информационные технологии и тестирование. Перечни вакантных должностей публикуются в средствах массовой информации и в сети Интернет, что позволяет расширить круг участников конкурсов на замещение вакантных должностей и, как результат, – отобрать действительно достойных кандидатов. В состав конкурсных комиссий включаются известные представители общественности, научных и образовательных организаций, независимые эксперты.

Специфика управленческой деятельности в сложившихся условиях требует от претендентов на замещение вакантных должностей муниципальной службы высшего образования по экономическим, юридическим, управленческим, инженерным и другим специальностям, умения использовать информационные технологии в повседневной работе. При подборе кадров на муниципальную службу в городе Хабаровске приоритет отдается людям, имеющим опыт работы не менее трех лет, желательно в крупных организациях. Но если в больших городах, городах – административных центрах в конкурсах участвуют кандидаты, соответствующие заявленным требованиям, то в муниципальных районах и сельских поселениях остро ощущается кадровый голод, начиная с подбора кадров и заканчивая формированием резерва. В Хабаровске источниками для подбора кадров являются муниципальные предприятия и учреждения, крупные коммерческие организации, выпускники образовательных учреждений, которые, обучаясь в высших учебных заведениях, познают на практике особенности управленческой деятельности.

Одной из главных проблем кадровой политики в муниципалитетах является отсутствие закрепления этого понятия в правовом поле и на законодательном уровне. В федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» вместо этого употребляется термин «кадровая работа в муниципальном образовании» и перечисляются основные ее направления. Но кадровая политика – это явление сложное, многогранное, имеющее множество целей и задач. Кадровая работа – это способ реализации кадровой политики. И от того, как она будет налажена,

во многом зависит результативность деятельности органов местного самоуправления в целом, эффективность решения вопросов местного значения, а также выполнения государственных полномочий, передаваемых на муниципальный уровень. Поэтому проблемами кадровой политики следует заниматься на государственном уровне. И начинать эту работу необходимо с формирования государственной концепции кадровой политики, в которой должны быть закреплены основополагающие подходы государства к решению кадровых проблем в современных условиях и на перспективу, определяющие задачи и приоритеты государственного воздействия на формирование, развитие и рациональное использование кадрового потенциала России. Концепция должна пройти широкое обсуждение как в научных кругах, так и среди практиков, что поможет выработать документ, отвечающий общегосударственным и национальным интересам Российской Федерации. На основе государственной концепции кадровой политики в субъектах Российской Федерации необходимо принять программы развития муниципальной службы, в которых предусмотреть расходы на профессиональную подготовку муниципальных служащих. В городе Хабаровске на протяжении трех последних лет сложился положительный опыт софинансирования из краевого и местного бюджетов расходов на обучение муниципальных служащих. Ежегодно в краевом бюджете предусматриваются субсидии на повышение квалификации служащих. Эту практику необходимо продолжать и распространять.

Как уже отмечалось, совершенствование системы профессионального развития государственных служащих, повышение их профессионализма и компетентности является одним из основных направлений развития государственной службы на 2016–2018 гг., утвержденных Указом президента РФ от 11.08.2016 г. №403. Эти же акценты в реализации кадровой политики должны быть расставлены и на муниципальной службе.

В настоящее время в муниципальном управлении в связи с изменениями в законодательстве постоянно меняются структура, функции и полномочия. В структуре профессиональной компетентности управленческой деятельности в городе Хабаровске начинают доминировать новые качества: умение действовать в условиях социальной неизвестности и повышенной конфликтности, умение разделять и систематизиро-

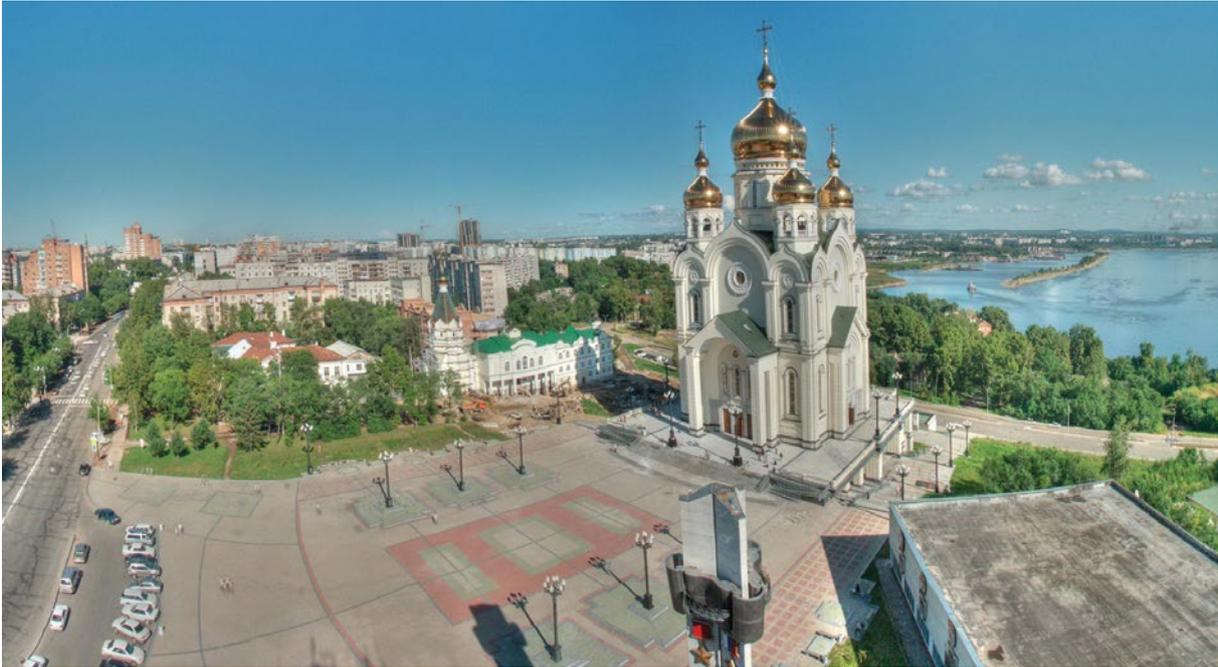
вать противоречивые информационные потоки (ориентироваться в правовых коллизиях), коммуникативные способности и др. Актуализируются функции, связанные с созданием комплексной системы развития территории, основанной на местной информационной, научной, аналитической базе.

Сегодня иерархия функций, предписываемых городской исполнительной власти законодательством, выглядит следующим образом:

Хозяйственные функции	30%
Контрольные функции	25%
Работа с населением	15%
Нормотворческая деятельность, планирование, анализ	15%
Информационные отношения	15 %

Таким образом, законодательная инициатива «предписывает» местной исполнительной власти структуру функций с акцентом на конкретное хозяйственное (ситуационное) управление. Это, конечно же, влияет на квалификационные требования, предъявляемые к муниципальным служащим. Поддержание ими своей квалификации на высоком уровне становится уже не просто обязанностью, а потребностью каждого чиновника. Поэтому особую актуальность в городе Хабаровске приобретает разработка и реализация программ непрерывного обучения муниципальных служащих с элементами стажировки. Наравне с приобретением муниципальными служащими новых теоретических знаний и закрепление их на практике в различных отраслях городского хозяйства заметно улучшает качество обучения и ускоряет процесс внедрения новых форм и методов работы. Обучение с элементами стажировки получило свое нормативное закрепление в муниципальных правовых актах Хабаровска, и дальнейшее его развитие будет строиться на тесном межмуниципальном сотрудничестве, направленном на обмен опытом по решению актуальных проблем местного самоуправления.

С целью развития кадрового потенциала, повышения престижа и открытости муниципальной службы, снижения количества факторов, способствующих проявлению коррупции на муниципальной службе, оптимизации и эффективного использования бюджетных средств в городе Хабаровске с 2013 г. успешно реализуется муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском округе



«город Хабаровск», срок действия которой рассчитан до 2020 г.

В целом программой предусмотрено 45 мероприятий, которые систематизированы по 7 основным направлениям. Основные из них – это совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы, развитие кадрового потенциала муниципальной службы, оптимизация единой системы обучения муниципальных служащих, повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, антикоррупционная деятельность.

Основные расходы по программе – это оплата обучения муниципальных служащих по соответствующим программам, составленным исходя из потребностей сотрудников в теоретических и практических знаниях по наиболее актуальным проблемам исполнения полномочий органами местного самоуправления, таких как муниципальный жилищный контроль, вопросы землепользования, управление муниципальной собственностью и др. В период с 2013 по 2016 г. в администрации города Хабаровска по программе «Развитие муниципальной службы» прошли профессиональную переподготовку и повышение квалификации более 70% списочного состава муниципальных служащих. В тематику обучения в обязательном порядке были вклю-

чены вопросы профилактики коррупционных правонарушений. Кроме того, посредством реализации программы внедряются дополнительные механизмы, обеспечивающие сохранение кадрового потенциала муниципальной службы, снизился коэффициент текучести кадров, сформирован высокопрофессиональный состав современных управленцев. Успехи в социально-экономическом развитии муниципального образования, высокий профессионализм кадрового состава руководителей городского округа «город Хабаровск» неоднократно отмечались на государственном и региональном уровне.

Кадровая политика в муниципалитетах не ограничивается только формированием управленческих кадров. В городе Хабаровске в отраслях городского хозяйства, в муниципальных предприятиях и учреждениях работают более 30 тыс. человек. Устойчивое функционирование предприятий и учреждений обеспечивается взвешенной и продуманной кадровой политикой. Несмотря на сложности в экономике, в городе сохраняется низкий уровень безработицы – 0,3%, обеспечивается стабильное финансирование заработной платы, создаются новые производства. Мы уверены, что при государственной поддержке строительства жилья на Дальнем Востоке, привлечении инвестиций в экономику, создании условий для развития бизнеса рост человеческого капитала продолжится.

КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ КАДРЫ – БУДУЩЕЕ МУНИЦИПАЛИТЕТОВ

ОПЫТ ВЫСТРАИВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ МУНИЦИПАЛИТЕТОВ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

В муниципальных образованиях Ростовской области ведется многоплановая работа по кадровому обеспечению муниципальной службы в соответствии с требованиями федерального и регионального законодательства в данной сфере.

По состоянию на I полугодие 2016 г. в органах местного самоуправления в Ростовской области трудятся 11 353 муниципальных служащих.

В соответствии с постановлением правительства Ростовской области от 25.09.2013 г. №602 реализуется государственная программа Ростовской области «Региональная политика», включающая подпрограмму «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Ростовской области, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления». Практически во всех муниципальных образованиях также приняты и действуют муниципальные программы и подпрограммы, направленные на развитие и совершенствование организации муниципальной службы, повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Начиная с 2012 г. ежегодно в помощь кадровым службам органов местного самоуправления разрабатываются и направляются в муниципальные образования, а также размещаются на официальном сайте правительства Ростовской области комплексы методических материалов по актуальным вопросам организации работы с муниципальными кадрами.

На официальных сайтах местных администраций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» созданы специальные разделы о муниципальной службе, в том числе с информацией по кадровым вопросам, связанным с поступлением на муниципальную службу и ее прохождением, о проводимых конкурсах на замещение вакантных должностей муниципальной службы, формировании кадрового резерва. В федеральной государственной системе «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» публикуются сведения о вакантных должностях муниципальной службы.

Во многих муниципалитетах области системно организовано обучение муниципальных служащих по программам профессиональной переподготовки, в том числе с помощью семинаров, тренингов и иных мероприятий информационно-обучающего характера. Повышение квалификации лиц, замещающих должности муниципальной службы, а также реализация права муниципальных служащих на получение дополнительного профессионального образования осуществляется, как правило, с помощью ведущих вузов Ростовской области.

В городских округах области практикуются проверки соответствия муниципального служащего поручаемой работе в виде испытания, устанавливаемого при заключении трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

В некоторых муниципалитетах и прежде всего в городе Ростове-на-Дону введено в практику внесение показателей результативности в должностные инструкции муниципальных служащих, что позволяет учитывать их достижения при принятии решений о премировании сотрудников, лучше их мотивировать на добросовестное и качественное выполнение своих должностных обязанностей.

Приоритетным направлением формирования кадрового состава муниципальной службы во всех муниципальных образованиях области является создание кадрового резерва. Созданы и действуют комиссии по рассмотрению кандидатур для зачисления в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы. В ряде муниципалитетов накоплен интересный опыт работы в данном направлении. Так, администрацией Егорлыкского района в кадровый резерв обязательно включаются лица, участвовавшие в конкурсе на вакантную должность и не победившие в нем, но получившие высокую оценку членов конкурсной комиссии, а также муниципальные служащие, рекомендованные по результатам проводимых аттестаций. В администрации города Новочеркасска в 2015 г. и в истекшем периоде 2016 г. все назначения на должно-



сти муниципальной службы осуществлялись за счет лиц, включенных в кадровый резерв. Здесь же практикуется наставничество – закрепление за молодыми кадрами опытных сотрудников.

В целях повышения престижа муниципальной службы, распространения передового опыта муниципального управления, выявления и поощрения лучших муниципальных служащих в Ростовской области ежегодно, начиная с 2011 г., проводится конкурс на звание «Лучший муниципальный служащий в Ростовской области». Аналогичный конкурс на местном уровне проводится во многих муниципалитетах области.

С целью привлечения молодых специалистов на муниципальную службу проводится работа со студентами высших учебных заведений в части организации прохождения ими практики в структурных подразделениях местных администраций, включения их в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

Заслуживающий внимания опыт работы с муниципальными кадрами сложился в органах местного самоуправления города Ростова-на-Дону.

В частности, основными задачами работы с резервом управленческих кадров и кадровым резервом аппарата и органов администрации города являются совершенствование профессиональных знаний, управленческих навыков, опыта, развитие деловых и личностных качеств лиц, включенных в резерв.

Для реализации указанных задач используют-

ся следующие формы работы с лицами, состоящими в кадровом резерве:

- профессиональная переподготовка, повышение квалификации;
- участие в подготовке и проведении совещаний, семинаров, конференций, проводимых органами местного самоуправления города;
- использование практики временных замещений;
- участие в мероприятиях мониторингового и экспертного характера.

Для граждан, не состоящих на муниципальной службе, но включенных в кадровый резерв, может предлагаться примерный перечень тем и направлений для обучения по отраслевой направленности.

В целях совершенствования механизмов формирования кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы осуществляется совершенствование процесса формирования кадровых резервов посредством подбора кандидатов, наиболее соответствующих квалификационным требованиям на замещение той или иной должности и активизация последующего практического использования резервов.

Распоряжением администрации города Ростова-на-Дону «Об утверждении Порядка формирования реестров полномочий, функций и услуг администрации города Ростова-на-Дону, ее органов и муниципальных учреждений» установлено, что по основным функциям, исполняемым структурным подразделением админист-

страции города, ее органом, муниципальным учреждением, осуществление которых напрямую влияет на достижение целевых показателей, установленных в муниципальных программах, реализуемых данным подразделением, органом, учреждением, руководителем, определяются показатели результативности деятельности муниципального служащего, работника учреждения.

В случае если должностные обязанности муниципального служащего или работника учреждения включают исполнение не основных функций, а вспомогательных, а также обеспечивающих деятельность подразделения, органа, учреждения, показатели результативности определяются на основе фактически достигнутых результатов.

Требованиями распоряжения администрации города Ростова-на-Дону предусмотрено, что в качестве показателей результативности для работников, занимающихся вопросами юридического сопровождения, ведения делопроизводства, исполнением функций бухгалтерского учета, контроля исполнения управленческих решений, могут использоваться следующие показатели:

- качество и своевременность выполнения функций в соответствии с должностными обязанностями и нормативными правовыми актами, устанавливающими срок исполнения работ;
- количество выполненных функций с отражением минимальной, средней, высокой степени сложности.

Распоряжением администрации города Ростова-на-Дону «Об утверждении требований к положениям о структурных подразделениях и должностным инструкциям работников» предусмотрено, что в должностных инструкциях указываются конкретные измеримые показатели (содержащие количественные и/или качественные критерии, которые работник должен достигать), позволяющие оценить результативность и эффективность исполнения работником функций и услуг, закрепленных за ним в должностной инструкции, либо дается ссылка на документ, в котором такие показатели устанавливаются.

Например, в должностных инструкциях работников администрации города указываются следующие показатели результативности:

- качество деятельности (результата): обеспечение выполнения задач и исполнения функций в соответствии с установленными требованиями; соответствие подготовленных документов требованиям, предъявляемым к их оформлению;
- своевременность выполнения функций, закрепленных в должностной инструкции;

- отсутствие замечаний по выполненной работе со стороны руководителей в порядке подчиненности, а также от государственных органов власти, органов прокуратуры;

- организация труда: производительность (объем выполненной работы за расчетный период) и соблюдение трудовой дисциплины (отсутствие прогулов, опозданий и т. д.).

В целом по муниципальному образованию города Ростова-на-Дону отмечается достаточно высокий уровень профессиональных знаний муниципальных служащих, позволяющий осуществлять успешную деятельность как на руководящих должностях, так и на должностях специалистов.

Подавляющее число муниципальных служащих – специалисты с высшим образованием, основная часть из них – специалисты юридической и экономической направленности, существенна доля работников с иным высшим образованием, а также с образованием в сфере государственного и муниципального управления. Сравнительно небольшой процент среди направлений профессиональной подготовки муниципальных служащих занимают иные направления, такие как медицина, журналистика, психология, социология и др. Таким образом, штат укомплектован работниками различных специальностей, их квалификация соответствует выполняемым функциям, что позволяет достаточно эффективно и качественно решать поставленные задачи. При этом присутствует межпрофессиональная подвижность, что объясняется широкой специализацией работников и наличием необходимых теоретических знаний и практических умений.

В целях повышения уровня профессиональных знаний муниципальных служащих администрация города организует регулярное обучение работников в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Данные меры позволяют в большой степени повысить профессиональную компетентность муниципальных служащих, обеспечить условия для их результативной профессиональной служебной деятельности.

В целях привлечения на муниципальную службу молодых специалистов между администрацией Ростова-на-Дону и 7 высшими учебными заведениями города заключены соглашения о взаимодействии при прохождении практики студентами. По ее результатам самым успешным

студентам предоставляется возможность трудоустройства в администрации города и ее органах.

Кроме того, в рамках деятельности городского молодежного клуба «Молодые кадры – будущее Ростова» осуществляется формирование и актуализация информационной базы данных перспективных студентов высших учебных заведений города Ростова-на-Дону, молодых специалистов и управленцев, рекомендуемых для включения в кадровый резерв и дальнейшего привлечения к работе в аппарате и органах администрации города Ростова-на-Дону. Деятельность клуба регламентирована постановлением администрации города от 19.06.2012 г. №463 «О ростовском городском молодежном клубе «Молодые кадры – будущее Ростова». Членами клуба являются граждане в возрасте от 14 до 30 лет, проявившие незаурядные деловые и организаторские способности, обладающие лидерскими качествами.

Для привлечения научного и творческого потенциала молодежи и формирования молодежного кадрового резерва для органов местного самоуправления функционирует Молодежное правительство города Ростова-на-Дону – консультативный совещательный орган при администрации города, избираемый на конкурсной основе. Деятельность Молодежного правительства регламентируется постановлением администрации города «Об утверждении Положения о Молодежном правительстве города Ростова-на-Дону». В его состав включаются победители в номинациях на звание «молодежный руководитель» в приоритетных отраслях деятельности органов местного самоуправления города: транспорт и дорожное хозяйство, экономика, строительство, жилищно-коммунальное хозяйство, социальная защита населения, образование, культура, здравоохранение и др. Члены Молодежного правительства принимают участие в заседаниях коллегии администрации города, отраслевых совещательных и коллегиальных органах.

В целях расширения практики конкурсного отбора кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, а также для обеспечения прозрачного механизма подбора кадров сведения о вакантных должностях муниципальной службы и о проводимых конкурсах на замещение вакантных должностей муниципальной службы в администрации города Ростова-на-Дону размещаются специалистами кадровых служб в информационном ресурсе фе-

деральной государственной информационной системы «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» и на официальном интернет-портале Ростовской-на-Дону городской Думы и администрации города www.rostov-gorod.ru в порядке, утвержденном постановлением администрации города Ростова-на-Дону «Об обеспечении доступа к информации о деятельности администрации города Ростова-на-Дону».

В муниципальном образовании «город Ростова-на-Дону» действует система мер, направленная на стимулирование и мотивацию труда муниципальных служащих.

В качестве инструмента материального стимулирования действует система премирования за выполнение особо важных и сложных заданий. Согласно Положению о премировании лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих города Ростова-на-Дону, утвержденному решением Ростовской-на-Дону городской Думы, данная премия выплачивается муниципальным служащим за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты работы, оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию муниципального служащего, высокую исполнительскую дисциплину.

В целях морального стимулирования используется система наград города Ростова-на-Дону в соответствии с решением Ростовской-на-Дону городской Думы «О принятии Положения о почетном звании и наградах города Ростова-на-Дону».

Кроме того:

- организован конкурс на звание «Лучший муниципальный служащий города Ростова-на-Дону», проводимый в соответствии с распоряжением администрации города;

- ежеквартально в соответствии с распоряжением администрации города Ростова-на-Дону муниципальные служащие, добившиеся значительных результатов в профессиональной деятельности, заносятся на Доску почета;

- ежегодно проводится оценка эффективности деятельности территориальных органов администрации города Ростова-на-Дону, по итогам которой один из районов города Ростова-на-Дону признается лучшим, главе администрации района вручается вымпел и переходящий кубок. Работников района, внесших наибольший вклад в достижение результатов деятельности, поощряют.



ДИАЛОГ В ПОИСКАХ СОГЛАСОВАННОСТИ

XV ЮБИЛЕЙНЫЙ ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ФОРУМ «СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В РЕГИОНАХ И ГОРОДАХ РОССИИ: ДИАЛОГ В ПОИСКАХ СОГЛАСОВАННОСТИ» ПРОЙДЕТ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ 24-25 ОКТЯБРЯ 2016 Г.

Общероссийский форум «Стратегическое планирование в регионах и городах России» проводится ежегодно с 2002 г. и считается основной площадкой для обсуждения методов и механизмов стратегического планирования, конструктивной дискуссии по самым важным и острым вопросам реализации стратегических планов и комплексных проектов развития городов и регионов Российской Федерации. В двухдневной программе форума традиционно принимают участие более 1000 российских и зарубежных специалистов.

В программу юбилейного форума планируется включить порядка 25–30 мероприятий с участием представителей федеральных органов исполнительной власти, государственных корпораций, российских и иностранных экспертов, руководителей регионов. Мероприятие пройдет в формате открытого диалога и сосредоточено

вокруг двух тематических стержней: «техника стратегирования» и «стратегия периода турбулентности».

Участники мероприятия обсудят ключевые вопросы согласованности стратегий разных уровней, ход реализации ФЗ-172 «О стратегическом планировании», представят лучшие региональные и муниципальные практики, поделятся новыми технологиями стратегирования и опытом международного сотрудничества в планировании.

Организатором и соорганизатором более десяти мероприятий в рамках форума станет Минэкономразвития России. Среди них: круглые столы «Сценарии пространственного развития России и их социально-экономическая эффективность», «Стратегия макрорегиона как инструмент согласованной региональной политики. Новые подходы к разработке и реализации» и др.

Совместно с Общероссийским Конгрессом муниципальных образований и РЦСП при Леонтьевском центре будет организован конкурс «Муниципальные стратегии в условиях ФЗ-172: конкурс стратегий муниципальных районов».

Организаторами более 30 круглых столов, дискуссий и экспертных панелей, разделенных на 5 тематических линий, выступают Минэкономразвития, Государственная Дума, Счетная палата, АНО «Аналитический центр при правительстве Российской Федерации», правительство Санкт-Петербурга, МЦСЭИ «Леонтьевский центр», Союз архитекторов России, Совет министров северных стран, Фонд «ЦСР», РАНХиГС, АССЭТ, фонд Calvert 22, PwC в России, Совет государств Балтийского моря и многие другие.

В международной части программы форума эксперты Минэкономразвития России представят мероприятия «Программы приграничного сотрудничества Россия – ЕС как инструмент реализации стратегических задач регионов» и «Стратегическое партнерство и инструменты взаимодействия Россия – ЕС в регионе Балтийского моря».

В рамках первой тематической линии форума «Стратегирование на федеральном уровне и общие вопросы качества стратегического управления» состоится круглый стол «Государственные программы, приоритетные проекты: в поисках согласованности», организованный Минфином России, правительством Санкт-Петербурга и АНО «Институт реформирования общественных финансов». Модератором акции выступит эксперт РАНХиГС, директор АНО «ИРОФ» Владимир Климанов.

АНО «Аналитический центр при правительстве Российской Федерации» и Счетная палата Российской Федерации выступят организаторами экспертного обсуждения «Оценка качества стратегического планирования в субъектах Российской Федерации». Мероприятие, модерлируемое заместителем руководителя АНО «Аналитический центр при правительстве Российской Федерации» Михаилом Прядильниковым, включено в третью тематическую линию «Стратегирование на макрорегиональном, региональном и муниципальном уровнях».

Другим мероприятием третьей линии станет экспертная панель «Креативный капитал как

основа международного диалога», организованная фондом Calvert 22. Модератором выступит Игорь Зигнатулин, директор по развитию фонда.

Во время проведения форума состоится также традиционный «Зеленый день», в рамках которого пройдут круглые столы «Стратегии устойчивого развития и переход к зеленой экономике: лучшие практики и инструменты государственного регулирования», «Стратегии развития экомобильности и устойчивых транспортных систем городов и регионов России» и «Инновационные платформы и кластеры чистых технологий: результаты и перспективы международного сотрудничества».

Модератором пленарного заседания «Уроки стратегий прошлого для стратегий будущего», которое откроет второй день работы юбилейного форума 25 октября 2016 г., станет председатель совета фонда «ЦСР», заместитель председателя Экономического совета при президенте РФ Алексей Кудрин. В ходе пленарного заседания участники разработки и реализации стратегий развития России 1991–2016 гг. поделятся опытом и обсудят условия успеха новой стратегии развития страны.



«Центр стратегических разработок является одним из со-организаторов Форума стратегов, который в этом году пройдет в пятнадцатый раз. Наше участие в нем приобрело сейчас особую актуальность. Президент России поручил ЦСР

подготовить свой вариант стратегии развития страны. К этой работе мы привлекаем и ученых, и практиков. В этом смысле площадка Форума стратегов, собирающая ведущих специалистов в данной области, наилучшим образом подходит для выработки и обкатки таких предложений», - считает председатель совета фонда «ЦСР» Алексей Кудрин.

Кроме пленарного заседания Алексей Кудрин выступит в качестве модератора дискуссии «Россия 2030: полюсы роста», которая будет организована консорциумом «Леонтьевский центр – AV Group» и фондом «Центр стратегических разра-

ботою». На территории России регионы-лидеры по уровню социально-экономического развития и конкурентоспособности образуют несколько ядер, являющихся генераторами экономического роста. В ходе мероприятия обсудят эффективность полюса роста «Волга – Кама», заявленного в стратегии «Татарстан-2030», «Большого московского полюса роста» – крупнейшего в России, а также «Северо-Западного», «Уральского», «Южно-Сибирского», «Южного» и «Дальневосточного» полюсов роста России.

26 октября 2016 г. зарегистрированные участники форума в качестве бонуса получают уникальную возможность принять участие в мероприятиях так называемого «третьего дня форума» – семинарах, мастер-классах, тренингах. В этот день в Санкт-Петербургском политехническом университете Петра Великого впервые будет работать Молодежная площадка, на которой пойдет разговор о роли молодежи в социальном, экономическом и культурном развитии городов и регионов России.

Лидеры молодежных движений и организаций из Санкт-Петербурга, регионов России и зарубежных государств обсудят актуальные проблемы согласованности экономических, социальных и экологических аспектов в стратегиях развития, а также определят роль молодежи в социальном, экономическом и культурном развитии городов и регионов России.

В повестке дня – актуальные для молодежи вопросы: международный опыт молодежного сотрудничества и проектной деятельности, диалог «Зеленая мобильность – зеленая активность – зеленая энергетика», молодежные инициативы ШОС, «зеленые» инициативы молодежных правительств РФ, роль молодежи в социальном, экономическом и культурном развитии городов и регионов России: диалог «творчество – наука – культура».

Запланированы телемосты с иностранными участниками дискуссии. В качестве спикеров выступят Франк Вайс, Conject Project (Мюнхен, Германия) и Канг Кенг Юн, директор по развитию международных отношений Международного телерадиального института (Республика Корея).

Помимо пленарного заседания, включающего выступления признанных экспертов в сфере молодежной политики, международных отношений, науки, культуры и бизнеса, запланирована работа тематических дискуссионных площадок: «Политика и международные отношения», «Культура, искусство, медиа», «Спорт, туризм, здоровый образ жизни», «Наука, образование, просвещение», «Градостроительство, окружающая среда, экология», «Политика и международные отношения».

Модераторами молодежной площадки станут Мария Кононова – профессор СПбПУ, действительный член МАН ВШ и АН ВШ РФ, Национальной академии туризма, Международной туристской академии, и Владимир Головачев – председатель комиссии по культуре Молодежной коллегии Санкт-Петербурга, член Санкт-Петербургского союза ученых.

С полным списком акций с указанием организаторов, модераторов и тем мероприятий можно ознакомиться на официальном сайте форума в разделе «Программа»: <http://www.forumstrategov.ru/rus/program.html>.

Организаторы XV Форума: Министерство экономического развития Российской Федерации, Государственная Дума Федерального Собрания Российской Федерации, правительство Санкт-Петербурга, фонд «Центр стратегических разработок», МЦСЭИ «Леонтьевский центр».

Место проведения: 24–25 октября 2016 г., г. Санкт-Петербург, отель «Park Inn by Radisson Прибалтийская», ул. Кораблестроителей, д. 14.

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ



Рафаэл Абрамян, директор Департамента развития межрегионального и приграничного сотрудничества Министерства экономического развития Российской Федерации

Межрегиональное и приграничное сотрудничество представляет своего рода «производную» эффективного и продуманного стратегического и территориального планирования. Задачи развития взаимодействия регионов России и прилегающих государств строятся во многом исходя из приоритетов, целей и задач социально-экономического развития субъектов Российской Федерации на долгосрочную перспективу. Синергия этих двух составляющих позволяет обеспечить комплексный подход к потребностям регионов, в особенности приграничных территорий.

Как в России, так и за рубежом Форум стратегов на протяжении многих лет имеет репутацию уважаемой площадки, которая собирает ведущих экспертов, общественных деятелей и политиков со всего мира. Для нас всегда интересно поделиться с коллегами лучшими практиками в сфере межрегионального и приграничного сотрудничества, услышать объективное мнение и экспертную оценку, а также установить новые форматы взаимодействия с зарубежными представителями.

В этом году в части международной линии Форума стратегов будет сделан акцент на запуск проектной деятельности в рамках программ приграничного и трансграничного сотрудничества Россия – ЕС. Так, Псковская область как лидер проектной деятельности по итогам программного периода 2007–2013 гг. проведет свой мастер-класс, где расскажет о секретах эффективного регионального менеджмента проектов.

Надеюсь, что результаты совместной работы Форума стратегов определят основные векторы деятельности на весь следующий год!



Борис Жихаревич, д. э. н., профессор, директор Ресурсного центра по стратегическому планированию при Леонтьевском центре

Последние несколько лет значение Форума стратегов и внимание к нему постоянно усиливались. Надежды на то, что всеохватывающее стратегическое планирование поможет решить проблемы развития, с которыми сталкиваются и страна, и регионы, и муниципалитеты, вызвали к жизни федеральный закон №172. Применить на практике его нормы – задача не из легких. Особенно если при этом стараться работать не «для галочки», а искать и реализовывать работающие решения, продвигающие город или регион вперед.

Форум как раз и собирает таких людей – консультантов и практиков, реально и глубоко вовлеченных в процессы стратегического планирования и пытающихся применять его с умом и на пользу.

Уникальность форума этого года в том, что один из традиционных соорганизаторов форума – Центр стратегических разработок – выполняет задание президента России и ведет разработку стратегии социально-экономического развития страны. Интерес к этой работе и ожидания от нее велики. Значительная часть мероприятий форума будет связана с данной разработкой и пройдет при участии руководителя ЦСР – А. Л. Кудрина.

В активной фазе находится и создание Пространственной стратегии России – от ее результатов будет зависеть развитие многих крупных проектов, влияющих на развитие субъектов федерации. Подходы к разработке будут представлены на форуме.

Существенное место в программе форума отведено муниципальному уровню – это и конкурс стратегий муниципальных районов, и круглый стол по согласованию регионального и муниципального уровня стратегирования, и дискуссия по проблемам планирования наукоградов.

В целом программа как никогда насыщена и уже не вмещается в традиционные два дня работы. Часть интереснейших событий практической направленности пройдет уже за рамками официальной программы в так называемый «Третий день». Участники, которые решат задержаться на 26 октября, смогут поработать в интерактивном практикуме с консультантами консорциума Леонтьевский центр – AV Group, побывать и ознакомиться с наработками Информационно-аналитического центра Санкт-Петербурга, пообщаться с молодыми стратегами в Политехническом университете, где будет работать Молодежная площадка форума.



Владимир Климанов, д. э. н., директор Института реформирования общественных финансов, заведующий кафедрой государственного регулирования экономики РАНХиГС

Форум стратегов в Санкт-Петербурге – уникальная экспертная площадка в нашей стране, на которой происходит как переосмысление уже накопленного опыта в сфере регионального и муниципального стратегирования, так и обсуждаются актуальные проблемы, связанные с новациями законодательства или правительственными инициативами. Важным при этом в данных обсуждениях являются попытки нахождения синтеза, синхронизации различных документов стратегического планирования.

Вот и в 2016 г. среди прочих направлений обсуждения ожидаются и представление лучшей практики внедрения программно-целевых методов в деятельность органов государственной власти и местного самоуправления, и профессиональная дискуссия о возможностях и ограничениях применения проектного подхода в государственном и муниципальном управлении.

Первое связано с разработкой, утверждением и реализацией государственных и муниципальных программ. Представителям региональных и муниципальных органов власти есть уже многое что сказать своим коллегам в данном вопросе, поскольку, начавшись несколько лет назад, государственные программы с прошлого года полностью «накрыли» своим действием все регионы России.

Второе из указанных направлений опирается на произошедшее летом 2016 г. «возвращение» приоритетных проектов. Их политическое появление поставило пока больше вопросов, чем дало конкретные рекомендации, как правильно распределить усилия органов управления на решении сложных задач социально-экономического развития городов и регионов в условиях кризиса.

Конструктивный диалог, вновь ожидаемый на Форуме стратегов, безусловно, будет полезным и чиновникам, и экспертам!



Ольга Орешкина, и. о. исполнительного директора Общероссийского Конгресса муниципальных образований

Сама тема стратегического планирования актуальна для муниципальных образований независимо от местоположения и размера. От того, насколько полно реализуются положения, заложенные в таких документах, зависит не только развитие конкретного муниципального образования, но региона и страны в целом. Когда появляется возможность обменяться опытом, познакомиться с тем, как актуальные вопросы решают соседи, это, безусловно, важно и полезно. Поэтому Общероссийский Конгресс

муниципальных образований поддерживает проведение форума «Стратегическое планирование в регионах и городах России» и впервые в этом году принимает в нем участие, выступая соорганизатором круглого стола «Взаимодействие регионов и муниципалитетов в рамках стратегического планирования» и организатором совместно с оргкомитетом Общероссийского форума «Стратегическое планирование в городах и регионах России» конкурса стратегий муниципальных районов.

Принято считать, что стратегическим планированием занимаются только в крупных городах. Конгресс объединяет разные муниципальные образования: от сельских поселений до городов – центров субъектов Федерации. Поэтому, на наш взгляд, сегодня очень важно показать, как реализуется планирование в разрезе разных муниципалитетов.

Положение о конкурсе было размещено на официальном сайте ОКМО, а также направлено во все советы муниципальных образований. Всего на конкурс поступило 15 заявок, из которых 7 были одобрены. В ходе работы одного из круглых столов форума ряд докладчиков – представителей муниципальных образований представят свои стратегии.

Мы рассчитываем, что форум станет той площадкой, которая позволит представить муниципалитетам свой опыт, рассказать об особенностях стратегического планирования, поделиться опытом, послушать коллег и перенять полезные наработки. Поэтому участие в форуме является важным для каждого муниципалитета, реализующего подобного вида программы.

ВМЕСТЕ – РАДИ ДЕТЕЙ!

В начале сентября в Москве прошла VII Всероссийская выставка-форум «Вместе – ради детей! Вместе с детьми», организуемая Фондом поддержки детей и правительством Москвы при поддержке федерального проекта «Крепкая семья» Всероссийской политической партии «Единая Россия». Общероссийский Конгресс муниципальных образований принял участие в работе форума – и. о. исполнительного директора Ольга Орешкина выступила в качестве эксперта в ходе проведения площадки, где представители муниципалитетов представили опыт программно-целевой деятельности по решению проблем семьи и детства.

Гости и участники выставки-форума могли принять участие в работе выставочных интерактивных площадок субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, партнерских организаций и выездных площадок, знакомящих с практическим опытом объединения ресурсов и формирования социальной сплоченности на территории районов города Москвы, стать участниками заседаний экспертных клубов и площадок, познакомиться с пилотными проектами и т. д.

В рамках форума была организована работа благотворительной ярмарки «Мы знаем, кому помогаем!». Вырученные от продажи средства будут направлены на поддержку семейных предприятий и на адресную помощь семьям, наиболее нуждающимся в материальной поддержке.

В ходе второго дня работы форума был организован специальный комплекс тематических площадок «Галерея успеха», призванный продемонстрировать эффективные результаты де-



ятельности фонда и его партнеров – федеральных, региональных, муниципальных органов власти, организаций для детей и семей, представителей научного и бизнес-сообщества – по реализации инновационных социальных программ и проектов.

В ходе работы площадки «Программно-целевая деятельность муниципальных образований по решению проблем семьи и детства» опыт работы представили заместитель главы администрации городского округа Галич (Костромская область) Наталья Орлова, заместитель главы администрации городского округа «город Уфа» (Республика Башкортостан) Сынтимир Баязитов, глава города Сельцо (Брянская область) Елена Гашичева, руководитель Управления семьи, опеки и попечительства администрации городского округа Сызрань (Самарская область) Татьяна Бобрикова, заместитель главы по социальным вопросам Торопецкого района (Гверская область) Светлана Ермакова.

Руководители и специалисты муниципальных образований и муниципальных организаций продемонстрировали собственный опыт и обсудили современные способы интеграции

ресурсов местных сообществ в целях сохранения и восстановления семейных условий воспитания детей, раннего выявления детского неблагополучия, содействия родителям детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья в воспитании таких детей, обеспечения преодоления социальной изолированности таких семей и детей, социальной реабилитации детей, находящихся в конфликте с законом.

По словам советника департамента поддержки социальных проектов Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, Ирины Бондаренко, до недавнего времени муниципалитеты принимали участие в конкурсе наряду с организациями и учреждениями, что снижало их заинтересованность. Но начиная с 2015 г. были организованы отдельные конкурсы, рассчитанные именно на участие муниципальных образований страны. Победители имеют возможность в итоге получить финансовую поддержку в размере до 2 млн руб. За эти годы было поддержано более сотни проектов. При этом грантополучателями могут быть муниципалитеты самого разного уровня – от крупных городов до небольших сельских поселений. Как отмети-

ли организаторы, победа и объем помощи зависят не от размера муниципального образования, а от желания и инициативности.

«Представленные сегодня проекты показывают нам, что муниципалитеты, несмотря на сложные условия, держат проблему поддержки детей, находящихся в сложной жизненной ситуации, на контроле, уделяя ей немалое внимание. И это правильно, ведь такой подход позволяет более полно учитывать местную специфику и делать помощь адресной и эффективной. И немаловажно в данном случае то, что муниципалитеты стремятся взаимодействовать, обмениваться опытом, консолидировать усилия, выстраивая партнерские отношения для решения актуальных вопросов. И Конгресс в данном случае может стать той площадкой, которая позволит сделать этот процесс более оперативным», – отметила, подводя итоги работы площадки, Ольга Орешкина.

Более подробно о работе форума и возможностях участия в конкурсах на получение грантов можно на сайте Фонда поддержки детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, – <http://fond-detyam.ru/>.

ПОДХОДЫ К ГОСУДАРСТВЕННОМУ И МУНИЦИПАЛЬНОМУ КОНТРОЛЮ ПЕРЕСМОТРЯТ

Общероссийский Конгресс муниципальных образований в качестве эксперта участвует в подготовке законопроекта, направленного на оптимизацию контрольно-надзорной деятельности со стороны государственных и муниципальных органов. Совместное заседание подкомиссии по совершенствованию контрольных (надзорных) и разрешительных функций федеральных органов исполнительной власти при Правительственной комиссии по проведению административной реформы и Межведомственной рабочей группы по разработке проекта федерального закона о федеральном, региональном и муниципальном контроле в Российской Федерации состоялось в конце июня 2016 г. Помимо обсуждения проекта федерального закона о федеральном, региональном и муниципальном контроле в РФ в ходе заседания были рассмотрены ключевые показатели результативности стратегического направления «Реформа контрольной и надзорной деятельности». В состав рабочей группы под руководством

министра Российской Федерации Михаила Абызова вошли председатели отдельных комитетов Совета Федерации Федерального Собрания РФ, руководители подразделений ряда министерств и ведомств, представители некоммерческих и общественных организаций и др.

Проект федерального закона «Об основах государственного и муниципального контроля (надзора) в Российской Федерации» направлен



на повышение уровня законности и безопасности, а также снижение избыточного административного давления на бизнес и оптимизацию расходов бюджета. Сегодня на федеральном уровне 50 федеральными органами исполнительной власти осуществляется более 150 видов государственного контроля. На региональном уровне осуществляется 42 вида госконтроля и 14 видов муниципального контроля.

При этом недостаточная эффективность контрольно-надзорной деятельности приводит к значительному ущербу. Ежегодно только от дорожно-транспортных происшествий, пожаров и алкогольных отравлений в России погибают более 50 тыс. человек. По предварительным оценкам, общие потери, связанные с недостаточной эффективностью государственного контроля, могут составлять несколько сот тысяч человек в год, говорится в пояснительной записке к проекту федерального закона. По целому ряду показателей, связанных с безопасностью, Российская Федерация уступает ведущим странам мира, а материальный ущерб во всех 156 сферах деятельности, в которых установлен государственный контроль, может составлять сотни миллиардов рублей.

По оценке Минэкономразвития, в системе контрольно-надзорных органов на федеральном уровне работают более 200 тыс. человек, а совокупные расходы на данную деятельность ежегодно составляют порядка 500 млрд руб. Издержки бизнеса от избыточного административного давления оцениваются от 2 до 5% ВВП, то есть от 1,5 до 3,5 трлн руб. Таким образом, недостаточная эффективность госконтроля стоит обществу и государству сотен тысяч жизней, миллионов пострадавших, ста миллиардов рублей бюджетных расходов и нескольких триллионов материального ущерба и издержек бизнеса.

Реализация Федерального закона «Об основах государственного и муниципального контроля (надзора) в Российской Федерации» позволит снизить эти показатели, а также снизить избыточное административное давление на бизнес, оптимизировать людские, финансовые и материальные расходы на проведение контрольно-надзорной деятельности. Мировой опыт показывает, что показатели защиты охраняемых законом ценностей при этом вырастают, а число безрезультативных или низкоэффективных контрольно-надзорных мероприятий и связанных с ними бюджетных расходов снижается от 10 до 30%. Согласно предварительным расчетам,

после вступления в силу всех норм разрабатываемого закона и подзаконных актов к 2020 г. снижение неэффективных расходов бюджета на контрольно-надзорную деятельность может составить до 50 млрд руб. в год.

Реализация проекта предполагает проведение открытых конкурсов на выполнение работ и оказание услуг по внедрению в деятельность контрольных органов систем управления рисками, созданию государственной информационной системы управления рисками причинения вреда, оценки эффективности и результативности нормативно-правовой базы и актуализации обязательных требований, переходы на современные технологии работы инспекторского состава и т. д.

Законопроект, который должен быть подписан до конца текущего года, разработан во исполнение поручений президента и правительства. Он определяет правовые и организационные основы системы государственного и муниципального контроля в Российской Федерации, принципы его осуществления и защиты прав граждан и организаций при его осуществлении. В законопроекте дается определение понятий государственного и муниципального контроля, целей его проведения, определяются органы государственного и муниципального контроля. Отдельной статьей раскрываются принципы организации госконтроля: законности, результативности, стратегической направленности, межведомственной ответственности, объективности, независимости, компетенции, пропорциональности, превентивной направленности, стимулирования добросовестности, разграничения полномочий, информационной открытости и ответственности органов, осуществляющих контроль. Вводятся общие подходы к оценке результативности контроля, требования к информационным ресурсам, определяется необходимость ведения реестра сведений о проведении госконтроля.

Новацией законопроекта является введение системы управления рисками при осуществлении государственного и муниципального контроля и надзора. Предлагается создание национальной и ведомственных систем управления рисками, внедрение их в деятельность органов государственного и муниципального контроля. При этом будут учитываться степень тяжести несоблюдения организациями и гражданами обязательных требований, в результате объекты распределяются на категории: от чрезвычайно высокого до низкого риска причинения вреда. Это

позволит уйти от «плоской», недифференцированной шкалы проверок всех субъектов раз в три года вне зависимости от их индивидуальных характеристик или отраслевых особенностей. Это даст возможность сосредоточить усилия и ресурсы на проведении плановых мероприятий контроля на объектах, нарушение обязательных требований на которых несет наибольшую угрозу охраняемым законом интересам.

Органы контроля будут анализировать поступающую в их адрес регулярную отчетность и разрешительную документацию и выходить на проверку только в случае обнаружения существенных отклонений от нормальных значений.

Основным инструментом снижения избыточного давления на добросовестный бизнес будет переориентация контроля на объекты повышенного риска, грубых нарушителей законодательства в данной сфере. При этом в законопроекте предусматривается возможность освобождения от проведения плановых мероприятий объектов государственного и муниципального контроля и надзора, которым присвоена низкая категория риска. Система управления рисками позволит

увеличить сроки между проверками и создаст для бизнеса возможность перехода на более низкие категории риска в случае добросовестного поведения и хорошей истории проверок.

Для каждой категории риска количество и частота проверок будут устанавливаться индивидуально, что позволит учесть недостатки федерального закона №294-ФЗ и оптимальным образом распределить усилия контрольно-надзорных органов на наиболее опасных направлениях.

Законопроектом сформирована система форм и мероприятий государственного и муниципального контроля и отдельное регулирование для каждого из них, раскрываются обязанности должностных лиц. Отдельная глава посвящена проверке как наиболее значимой и затратной форме.

Установлены права граждан и организаций при проведении контроля, порядок возмещения вреда, предусмотрены меры, направлены на реализацию права обжалования действий должностных лиц как при проведении государственного и муниципального контроля, так и его результатов.

ЛУЧШИЕ РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ



Окончен прием заявок на участие в конкурсе социальных программ развития субъектов РФ на соискание премии имени Александра Починка. Данный всероссийский конкурс региональных социальных программ проводится с 2014 г. при поддержке Открытого правительства, Министерства экономического развития РФ, Российского государственного социального университета и Фонда имени А. П. Починка.

Всего на конкурс поступило 159 заявок из 67 субъектов РФ. Конкурсная комиссия оценит актуальность и социальную необходимость заявленных программ, в том числе представление результатов мониторинга ситуации в регионе; соответствие программ приоритетным направлениям Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г., включая анализ возможных рисков

и обоснованность способов их преодоления; а также результативность программ и социальный эффект, достигнутый по итогам их реализации (соответственно, уровень достижения целевых индикаторов или показателей и их динамику).

Практический опыт решения социальных проблем является существенным показателем эффективности региональных органов исполнительной власти и фактором, влияющим на повышение доверия со стороны общества. Конкурс направлен на поиск и выявление лучших практик решения социальных проблем, поддержку эффективного обмена опытом между регионами, помощь в тиражировании успешных проектов. Согласно положению о проведении конкурса премия не имеет финансового эквивалента и не выражается в денежной форме. Лучшим программам будет оказана информационная поддержка.

По итогам конкурса 2016 г. будут отобраны три лучших программы, а также определены победители в 10 специальных номинациях: профилактика социального сиротства, повышение качества жизни пожилых людей, поддержка семьи и материнства, социальная адаптация людей с ограниченными возможностями, активизация

трудового потенциала населения, профилактика девиантного поведения среди молодежи, содействие добровольчеству и социальному волонтерству, поддержка социально ориентированных НКО, развитие социального предпринимательства, развитие государственно-частного партнерства в социальной сфере.

В состав попечительского совета конкурса помимо прочих входят: заместитель председателя правительства РФ Ольга Голодец, министр РФ Михаил Абызов, президент Общероссийского Конгресса муниципальных образований, председатель комитета Государственной Думы по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления Виктор Кидяев, заместитель генерального директора Агентства стратегических инициатив по продвижению новых проектов Марина Коротаева, ректор Российского государственного социального университета Наталья Починок, председатель наблюдательного совета государственной корпорации «Фонд содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства» Сергей Степашин.

Награждение лауреатов конкурса состоится на специальном мероприятии в рамках Международного инвестиционного форума «Сочи-2016».

ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ МЕЖДУ УРОВНЯМИ ВЛАСТИ

В начале августа в столице Республики Мордовии – городе Саранске прошло совместное заседание Общероссийского Конгресса муниципальных образований и Всероссийского совета местного самоуправления «Местное самоуправление в Российской Федерации: основные итоги и задачи на перспективу».

В его работе приняли участие глава Республики Мордовии Владимир Волков, президент Общероссийского Конгресса муниципальных образований Виктор Кидяев, председатель комитета Госдумы по образованию Вячеслав Никонов, заместитель председателя комитета Совета Федерации по регламенту и организации парламентской деятельности Вячеслав Тимченко, заместитель министра строительства и ЖКХ РФ Олег Бетин, заместитель министра юстиции РФ Михаил Гальперин, главный федеральный инспектор аппарата полномочного представителя президента в ПФО Михаил Сызганов. На заседа-

нии помимо прочего обсуждали процесс перераспределения полномочий между федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления.

Как подчеркнул Виктор Кидяев, работа по расширению прав местного самоуправления идет постоянно. «Государственной Думой было рассмотрено 240 законопроектов в этой сфере, – отметил президент ОКМО. – 54 из них стали законами. Развитие местного самоуправления – одна из главных составляющих развития России. Политика в области МСУ направлена на децентрализацию власти в пользу муниципального уровня, на повышение авторитета местной власти. Но для решения этих задач необходимо консолидировать усилия».

О развитии местного самоуправления в Мордовии рассказал глава республики Владимир Волков: «Основные принципы системы местно-



го самоуправления в Мордовии были заложены еще в 90-х. Ее главный принцип – максимальная передача территориям доходов, заработанных на местах. И безусловно, местные советы были заинтересованы в том, чтобы этих доходов было как можно больше. Трансферты также распределялись в зависимости от социально-экономического развития территории. Раньше мы давали рубль из бюджета на рубль, вложенный в развитие территории, и власти на местах могли строить школы, ремонтировать дороги. Мы стараемся и сегодня следовать этому принципу в тех моментах, которые не противоречат Бюджетно-

му кодексу и Федеральному закону №131. Как показывает практика, рубль, который человек заработал сам и вложил в развитие своей территории, служит хорошим стимулом к тому, чтобы лучше работать и зарабатывать. А обезличенный рубль, полученный сверху, уже не так мотивирует. Поэтому мы будем поддерживать этот принцип и в дальнейшем».

Участники в своих выступлениях основное внимание уделили организации и совершенствованию взаимодействия между органами местного самоуправления и органами государственной власти.

СОВЕТЫ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ «СВЕРИЛИ ЧАСЫ» В НИЖНЕМ НОВГОРОДЕ

Общероссийский Конгресс муниципальных образований и Всероссийский совет местного самоуправления – две крупнейшие российские ассоциации, занимающиеся муниципальной проблематикой, провели выездное заседание, посвященное основным итогам муниципальной реформы в России и задачам на перспективу. В заседании приняли участие президент ОКМО Виктор Кидяев, председатель экспертного совета ВСМС Вячеслав Тимченко, заместитель министра строительства и ЖКХ Олег Бетин, губернатор Нижегородской области Валерий Шанцев, депутат Государственной Думы Вадим Булавинов.

Говоря о цели заседания, Виктор Кидяев подчеркнул: «У нас уже вошло в систему проведе-



ние выездных мероприятий в регионах с советами муниципальных образований. Страна у нас большая, каждая территория имеет свою специфику, и я рад каждой возможности сверить часы, на месте обсудить, что было сделано, что делается и что еще надо сделать».

На заседании прозвучала информация об основных законодательных решениях, которые были приняты в последнее время. Пожалуй, самым важным оказался блок законов, позволяющий перераспределить полномочия между уровнями власти. «Должен заметить, что расширение прав субъектов – это первое принципиально важное изменение 131-го закона с момента его принятия, – отметил президент ОКМО. – Это права новые. И пользоваться ими надо осторожно. Кампанейщина и резкие движения тут не уместны».

Так же заметно изменили жизнь местного самоуправления законы, которые позволили ввести муниципальный уровень в государственную систему стратегического планирования, а также закрепили муниципально-частное партнерство. Права глав муниципальных образований за-

щитил закон, упорядочивающий деятельность контрольно-надзорных органов. Аналогичный закон был принят и в отношении региональных органов власти.

Среди основных задач на перспективу была названа необходимость укрепить экономическую составляющую муниципалитетов. «Эта задача пока не решена, – признал Кидяев. – Наши предложения озвучивались уже не один раз. Это и НДФЛ по месту жительства, и транспортный налог с физлиц, и упрощенный налог, и местные сборы по некоторым направлениям деятельности, например за общераспространенные полезные ископаемые, и процент от налога на прибыль и т. да. Будем работать над их воплощением в жизнь».

В работе заседания принимали участие не только представители муниципальных образований, но и руководители структур федеральных министерств. Такое плотное взаимодействие, по словам Виктора Кидяева, позволяет более оперативно и эффективно решать возникающие проблемы.

КОНЦЕССИИ В ЖКХ: ЦЕПОЧКА ПРОБЛЕМ И РИСКОВ

Вопрос о создании концессий в жилищно-коммунальном хозяйстве в очередной раз обсудили в Совете муниципальных образований Томской области в начале сентября. В разговоре приняли участие представители муниципалитетов практически всех районов региона, сотрудники областного департамента ЖКХ и Государственного жилищного надзора, областного тарифного департамента – всего порядка 70 человек.

На сегодняшний день органы местного самоуправления Томской области говорят о невозможности в полном объеме исполнить требования законодательства о концессионных соглашениях по целому ряду причин. Дело в том, что объекты теплоснабжения, водоснабжения и водоотведения имеют значительный износ и их обслуживание в большинстве случаев нерентабельно. Брать такое имущество в концессию бизнес не заинтересован, и муниципалитеты вынуждены заключать договоры аренды муниципального имущества пока по старинке.

При этом законом предусмотрено лишь одно исключение: допускается долгосрочный договор

аренды только в отношении новых объектов. Если срок ввода объекта в эксплуатацию свыше 5 лет либо этот срок установить невозможно – только концессия.

Сложившаяся ситуация усугубляется тем, что департамент тарифного регулирования не вправе устанавливать тарифы на регулируемые виды деятельности, а также производить корректировку установленных ранее долгосрочных тарифов, если имущество передано вразрез установленных правил. А это, в свою очередь, — большой удар по местному бюджету, так как приводит к сокращению доходов от использования муниципального имущества и одновременно к увеличению расходов на содержание объектов ЖКХ.

Некоторыми муниципалитетами высказаны предложения по внесению изменений в действующее законодательство. Это касается и продления сроков, в течение которых можно не заключать концессии, и установления более гибких правил (например, исключить обязанность заключать договоры концессии на территориях, где это экономически неоправданно). Совет муниципальных



образований Томской области в свою очередь начал подготовку соответствующей правотворческой инициативы.

В тему: Не менее пяти концессий в ЖКХ должно быть подготовлено в каждом регионе до конца года – такой целевой ориентир был поставлен в рамках Всероссийского селекторного совещания по вопросам государственно-частного партнерства, которое прошло в Минстрое России 26 июля 2016 г.

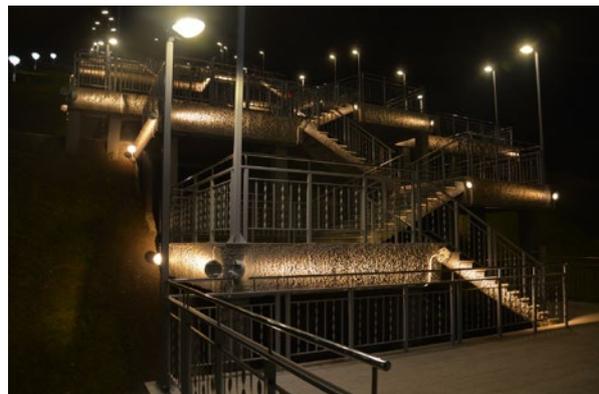
Для ускорения работы по привлечению частных операторов в управление объектами коммунальной инфраструктурой региональным властям было дано поручение назначить в каждом субъекте должностное лицо, ответственное за привлечение инвестиций в ЖКХ. Процедура предоставления финансовой поддержки концессиям будет изменена: теперь получить субсидирование процентной ставки по кредиту или компенсацию части затрат на подготовку конкурса и реализацию проекта смогут только победители открытого конкурса.

«БАРНАУЛ – ГОРНОЗАВОДСКОЙ ГОРОД»

Сразу два объекта туристического кластера «Барнаул – горнозаводской город» открылись 2 сентября в столице Алтайского края. В этот день была проведена приемка моста через реку Барнаулку по Социалистическому проспекту, а также террасирование склонов Нагорного парка. Губернатор Алтайского края Александр Карлин лично проверил работы по реконструкции (а по сути – строительству нового моста) и оценил дизайн и удобство новой лестницы в парке. Новые объекты – реальные результаты реализации проекта туристического кластера «Барнаул – горнозаводской город» в рамках федеральной программы развития внутреннего и въездного туризма.

«Официальная сдача в эксплуатацию моста через Барнаулку по Социалистическому проспекту – событие для Барнаула историческое и знаменательное. Во-первых, это первый объект туркластера «Барнаул – горнозаводской город». Во-вторых, событие произошло в канун празднования дня рождения столицы Алтайского края. Горожане получили хороший подарок. Работы выполнены в срок и с высоким качеством. Считаю, что правильно были определены приоритеты в создании туркластера: из пяти объектов первой очереди

три – инфраструктурных. Это основа будущего кластера. Думаю, что опыт Алтайского края мог повлиять на решение о сохранении федеральной программы развития внутреннего и въездного туризма, принятое на недавнем заседании Госсовета в Белокурихе. Очень важно, что туркластер строится с учетом мнения общественности, благодаря работе общественного совета. Мы видим положительный пример взаимодействия всех уровней власти, бизнеса, гражданского общества. С вводом в эксплуатацию этих двух объектов можно говорить о реальных результатах реализации проекта «Барнаул – горнозаводской город», – отметил Александр Карлин.



По словам главы администрации Барнаула Сергея Дугина, в получении федерального финансирования строительства туристско-рекреационного кластера помогла поддержка со стороны краевых властей. Теперь восстановленные памятники историко-культурного наследия, построенные объекты инженерной инфраструктуры помимо развития туризма будут служить всем барнаульцам, а работы по созданию туркластера будут продолжены: «Благодаря этому историческая часть города, туриндустрия получают мощнейший импульс для своего развития. Уверен, что новые объекты будут служить столь же долго, как и их предшественники. Наша главная задача сегодня – обеспечить их надлежащее состояние. Надеемся, что барнаульцы и гости города будут относиться к ним бережно и с любовью».

Свою оценку знаковому событию в жизни города дали и сотни барнаульцев, посвятив ему огромное количество постов в социальных сетях и поставив новую сверкающую сотнями огней лестницу в один ряд с такими символами города, как Дом под шпилем и буквы «Барнаул».

Работы по ремонту были начаты 28 сентября прошлого года подрядчиком ОАО «Сибмост» и завершены 26 августа 2016 г. Стоимость ремонта составила 35 млн руб., средства выделялись из бюджетов всех уровней. Решение о реконструкции моста было принято в связи с его аварийным состоянием. Основные виды работ включали в себя вынос и перенос сетей связи, демонтаж существующего моста, строительство нового моста, берегоукрепление реки Барнаулки, устройство освещения, установку чугунных перильных ограждений. Ширина проезжей части увеличена до 9 м, тротуаров – до 2,25 м. Новый мост на 15,5 м длиннее прежнего. Приняты меры по обеспечению доступности для маломобильных граждан: на тротуарах уложена тактильная плитка, органи-



зованы площадки отдыха, установлены поручни на перильном ограждении.

7 сентября 2015 г. заключен муниципальный контракт на выполнение работ по террасированию склонов с подрядной организацией ООО «ДСУ-4». Цена контракта составила 40,3 млн руб. Террасирование склона с ливневой канализацией повысило устойчивость существующего оползневого склона комплекса «Нагорный парк», улучшило благоустройство прилегающей территории и эстетический вид города Барнаула. Оно выполнено по аналогии с существующим склоном у развязки автодорожного моста через реку Обь и является его продолжением. За время строительства реализованы мероприятия по демонтажу старой лестницы, строительству новой, нарезке террас, укладке георешетки с засыпкой грунта и посевом газона, укладке тротуарной плитки на смотровых площадках, асфальтированию террас, установке бордюрного камня и ограждений на лестнице, монтажу винтовых свай для строительства ограждений террас, укладке плитки на межтеррасных проступах, лестнице, строительству освещения, установке ограждений на террасах. На террасах установлены парковые диваны, урны, ограждения. МУП «Барнаулгорсвет», ООО «Гранссвет» выполнили работы по строительству линии наружного освещения.

ДЕТАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ И ОБСУЖДЕНИЕ

Выездной семинар и торжественное заседание правления Совета муниципальных образований Брянской области прошли в начале сентября на территории Синезерского сельского поселения Навлинского района.

В выездном семинаре приняли участие директор регионального департамента внутренней политики Андрей Казорин, глава Навлинского района Сергей Мосин, глава администрации На-

влинского района Александр Прудник, начальник областного управления государственного регулирования тарифов Татьяна Тарасова, а также председатели Советов народных депутатов и главы администраций муниципальных районов и городских округов региона.

В ходе проведения круглого стола на тему «Актуальные вопросы социально-экономического развития сельских поселений на примере Сине-

зерского сельского поселения Навлинского района», который прошел в Доме культуры, участники обсудили следующие вопросы: итоги социально-экономического развития Синезерского сельского поселения за 2015 – первое полугодие 2016 г., развитие физической культуры и спорта на территории поселения, об оздоровлении детей и подростков Навлинского района в период проведения летней оздоровительной кампании 2016 г.

Особенно бурное обсуждение вызвали выступления начальника управления государственного регулирования тарифов о реализации на территории Брянской области инвестиционных программ в сферах тепло-, водоснабжения и водоотведения, а также начальника управления Росреестра о создании реестра (баланса) земельных участков, содержащихся в базе данных государственного кадастра недвижимости. По итогам обсуждения было принято решение о необходимости более детального обсуждения этих вопросов с приглашением всех заинтересованных служб.

В торжественном заседании правления Совета муниципальных образований, которое вел председатель Сергей Лавокин, приняли участие заместитель председателя Брянской областной Думы Анатолий Бугаев, заместители губернатора Брянской области Александр Резунов, Александр Коробко, депутат Государственной



Думы Николай Валув, руководитель инвестиционных проектов ООО «Дружба» Владимир Жутенков, директор школы №43 г. Брянска, общественный деятель Валентина Миронова.

На совещании были подведены итоги деятельности Совета муниципальных образований за 10 лет. За существенный вклад в развитие местного самоуправления, за активную позицию в деле повышения роли местного самоуправления были награждены почетными грамотами департамента внутренней политики главы администраций муниципальных районов – А. Лось, П. Валяев, В. Шинкоренко и глава Ревенского сельского поселения А. Макарова. Почетные грамоты совета были вручены главам администраций – Л. Убогой, А. Чебыкину и главе Стародубского района В. Ковалеву.

ВАЖНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНЕ



Внесены изменения в региональный закон «О полномочиях органов государственной власти Тамбовской области по взаимодействию с ассоциацией «Совет муниципальных образований Тамбовской области». Законопроект был раз-

работан Ассоциацией в рамках реализации законодательной инициативы и в соответствии с Примерной программой законотворческой деятельности Тамбовской областной Думы.

Необходимость внесения изменений продиктована тем, что за последние 6 лет произошло множество изменений: внесены изменения в Федеральный закон «О некоммерческих организациях» №7-ФЗ, в Устав Общероссийского Конгресса муниципальных образований. Помимо этого были апробированы новые эффективные формы взаимодействия ассоциации с органами государственной власти: реализация права законодательной инициативы (через внесение законопроектов и работу комиссии по правовым вопросам), оказание содействия по вопросам организации подготовки, переподготовки, повышения квалификации муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности,

и др. Еще одним немаловажным изменением в законе является оказание не только информационной, организационно-методической, но и экономической и иной поддержки в соответствии с Федеральным законом №7-ФЗ. Это позволит еще более расширить формы взаимодействия и полномочия органов государственной власти в АСМО в целях совершенствования организации взаимодействия органов местного самоуправления, выражения и защиты общих интересов муниципальных образований.

Реализация положений принятого в регионе закона устанавливает возможность привлечения и использования ассоциацией дополнительных

финансовых средств, в том числе и через участие в конкурсах на получение грантов для развития местного самоуправления и гражданского общества в Тамбовской области.

Ассоциация «Совет муниципальных образований Тамбовской области» является единственной некоммерческой организацией в области, созданной в соответствии с положениями Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» 131-ФЗ. Ее главная цель – организация взаимодействия органов местного самоуправления, выражение и защита общих интересов муниципальных образований.

КАК ИДЕТ КАПРЕМОНТ?



Реализация региональной программы капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах, а также участие в этом процессе органов местного самоуправления – семинар,

в ходе которого обсуждались обозначенные вопросы, прошел в Совете муниципальных образований Томской области в августе.

В апреле текущего года по итогам XI съезда Совета муниципальных образований Томской области был подписан годовой план совместных действий исполнительных органов государственной власти и органов местного самоуправления муниципальных образований региона. В рамках реализации положений этого документа и был проведен семинар.

Сотрудники Регионального фонда капитального ремонта многоквартирных домов Томской области познакомили участников семинара с результатами проделанной работы, рассказали об изменениях законодательства, а также поделились планами на будущий год.

В частности, исполняющий обязанности генерального директора фонда Сергей Световец отметил, что система капитального ремонта функционирует всего лишь три года, но за это время по многим показателям наблюдается положительная динамика.

Если в 2014 г. в области было отремонтировано 28 многоквартирных домов, то в 2015 г.

плановые мероприятия проведены в 241 многоквартирном доме. Собираемость взносов на капитальный ремонт в прошлом году составила 79%, то есть выросла примерно на 45% по сравнению с предыдущим периодом. Заметные изменения произошли также по числу участников процесса: в 2014 г. реализация краткосрочного плана капитального ремонта проходила на территории Томска, Северска, Стрежевого и Асиновского района, а в 2015 г. в план вошли многоквартирные дома, расположенные почти во всех муниципальных районах и городских округах области.

Сергей Владимирович напомнил, что в 2015 г. фонд проводил работу по формированию краткосрочного плана капитального ремонта на 2016–2018 гг., в который на сегодняшний день входит 628 многоквартирных домов. Запланированные работы и услуги в 2016 г. должны быть проведены в 259 домах, в 2017 г. – в 181 и в 2018 г. – в 188 домах.

Ведущие семинара, учитывая произошедшие за последнее время как на федеральном, так и на региональном уровнях изменения в правовом регулировании вопросов в сфере капитального ремонта МКД, остановились на обсуждении самых важных моментов.

Во-первых, сегодня изменились подходы и требования к формированию региональной программы, к ее формату и содержанию. Так, если сегодня программой предусмотрена разбивка по 10- и 5-летним периодам для проведения работ, то согласно новым требованиям эти периоды не должны превышать трех лет. При этом актуализироваться программа будет не реже двух раз в год.

Во-вторых, изменился порядок определения подрядных организаций для выполнения работ и услуг по капитальному ремонту. Теперь он установлен постановлением правительства Российской Федерации, которым предусмотрено проведение предварительного отбора подрядчиков с формированием специального реестра. Все мероприятия по предварительному отбору и аукционам на право выполнения работ и услуг по капитальному ремонту домов будут проводиться на электронных площадках.

Также объединяются два вида услуг, на которые привлекаются подрядные организации: услуга по разработке проектно-сметной документации и услуга по проверке достоверности. Такое изменение позволит сократить сроки проведения конкурсных процедур.

Депутатами Законодательной Думы Томской области принято решение об установлении минимального размера фонда капитального ремонта, необходимого для выполнения всех установленных законом области видов ремонтов, в размере 40%. Накопив указанную сумму, собственники могут принять решение о приостановлении уплаты взносов. Необходимо особо отметить, что таким правом могут пользоваться собственники помещений



только тех многоквартирных домов, которые формируют фонды капремонта на специальных счетах. У тех, кто уплачивает взносы на общий счет регионального оператора, такого права нет.

Помимо этого в областной закон вносятся поправки, сокращающие размер неприкосновенной для регионального оператора «подушки безопасности» фонда капитального ремонта с 20 до 10%. Такая корректировка позволит региональному оператору направить на цели капитального ремонта домов области дополнительные средства, размер которых, например, в 2017 г. составит около 130 млн руб.

ПОЛЕЗНЫЕ ВСТРЕЧИ В ПРАВИЛЬНОМ ФОРМАТЕ

Главы муниципальных образований из ряда районов Ярославской области, а также директора и представители различных департаментов и региональных ведомств приняли участие в кустовом совещании, которое было организовано по инициативе Совета муниципальных образований Ярославской области в Угличе. В рамках его подготовки советом была поведена большая работа с главами по отбору актуальных тем для обсуждения. В итоге из ста предложенных было отобрано четыре наиболее актуальных: судебные решения, инициативное бюджетирование, уличное освещение и расселение ветхого и аварийного жилья.

В совещании приняли участие представители Углической администрации по тем профильным вопросам, которые были внесены в повестку дня, и представители общественности района. Основной целью совещания стало формирование блока предложений правительству, а также депутатам Ярославской областной Думы и Государственной Думы РФ по наиболее

острым проблемам муниципального управления.

В ходе совещания директор департамента территориального развития Владимир Демьянов рассказал о новых формах работы с населением, поддержки местных инициатив, вовлечения граждан в решение конкретных социально значимых задач на территории муниципальных образований. Он рассказал о ходе областного проекта «Обустроим область к юбилею», цель которого – вовлечение жителей в формирование комфортных условий проживания, и отметил, что каждый третий житель региона принял участие в обсуждении проекта, что позволило сделать проект таким масштабным. Всего по результатам отбора было принято к исполнению 1091 мероприятие по благоустройству, ремонту и строительству дорожных сетей, культуре и спорту на общую сумму 1 млрд 900 тыс. руб. (с учетом софинансирования муниципальными образованиями). Владимир Демьянов предложил продолжить данный проект и в дальней-



шем, опираясь на так называемую систему инициативного бюджетирования, которая успешно применяется в различных регионах страны и заключается в привлечении средств населения к проводимым мероприятиям. Владимир Андреевич подчеркнул, что там, где жители приняли решение софинансировать мероприятия по программам, у них формируется более ответственное и рачительное отношение к тем объектам, которые благоустраиваются совместными усилиями, наблюдается повышение социального самосознания, «эффект равнодушия» к той среде, в которой они живут.

Также он подчеркнул, что в будущем необходимо расширить сферу деятельности проекта, включив в него вопросы пожарной безопасности, водоснабжения, другие актуальные для муниципальных образований вопросы. «Главный результат реализации таких программ, по опыту как российскому, так и зарубежному, заключается в возрастании уровня доверия населения к власти, – подчеркнул Владимир Демьянов. – И это одна из основных целей, к которой мы стремимся, иницируя подобные проекты».

Тема вызвала живое обсуждение, немало было задано и проблемных вопросов по этой тематике.

Следующим вопросом, который обсуждался на совещании, стало исполнение органами

местного самоуправления судебных решений. В прамбуле к основному докладу председатель ассоциации «Совет муниципальных образований» Владимир Золотников сообщил, что многие муниципальные районы сталкиваются с тем, что судебные решения зачастую выбивают администрации из ритма намеченной работы в связи с тем, что нарушается запланированный порядок решения вопросов, а суммы по исполнительным листам превышают возможности местных бюджетов. Такие проблемы остро стоят в Некрасовском, Переславском, Рыбинском и других муниципальных районах. Подробные примеры подобных судебных решений привел и глава Угличского района Сергей Маклаков. Так, инициатива некоторых граждан отстаивать в суде свое право на получение социального жилья ведет к нарушению очередности. Прокурор Угличского района Александр Чеховской пояснил, что вектор деятельности прокуратуры в современной ситуации направлен на исключение необоснованного вмешательства органов прокуратуры в деятельность органов местного самоуправления, однако судебные решения, вступившие в законную силу, должны исполняться органами местного самоуправления. Еще лучше, отметил докладчик, когда итогом судебного процесса становится мировое соглашение между истцом и ответчиком, так как

в этом случае на бюджет не ложится дополнительная финансовая нагрузка в виде штрафов, пеней и компенсации судебных издержек. Особенно это касается вопросов неоплаты муниципальных контрактов, задержки выплат подрядчикам и других подобных вопросов, которые нарушают права жителей.

Также он разъяснил механизм, который позволяет добиться рассрочки или отсрочки выплаты по судебным решениям, если в данный момент местные бюджеты не располагают необходимыми средствами. Александр Олегович призвал глав к взаимодействию с органами прокуратуры в сложных ситуациях, отметил готовность своего ведомства оказывать юридическую и правовую поддержку органам местного самоуправления.

О проблемах уличного освещения в населенных пунктах рассказала директор департамента энергетики и регулирования тарифов Ольга Вен. Она также затронула вопросы формирования тарифов на электроэнергию и теплоэнергию в регионе, необходимость установки приборов учета для экономии средств бюджета, провела сравнительный анализ тарифов Ярославской области по сравнению с другими регионами. Выступающая заострила внимание на проблемных вопросах, среди которых отсутствие в некоторых муниципальных образованиях актуальных схем теплоснабжения и водоснабжения, что мешает модернизации сетей.

К обсуждению вопроса присоединился заместитель директора филиала ПО «МРСК-Центра» Ярэнерго Александр Комягин. Говоря о проблемах программы энергосбережения, энергосервисных контрактах, он привел пример передовых территорий, где активно работает программа «Энергосбережение» (Ростов, Ярославль и Данилов, где уже в течение нескольких последних лет модернизируется система уличного освещения).

Вопросом, который также вызвал активное обсуждение, стало переселение граждан из аварийного и ветхого жилья. Ситуацию в этой сфере прояснила Татьяна Жгулева – начальник отдела целевых программ департамента

строительства Ярославской области. Она также проинформировала участников совещания о новых штрафных санкциях, которые приняты с 1 августа для тех, кто допускает нарушения в реализации программы.

Так, за нарушение сроков переселения граждан муниципальному образованию придется платить 5 тыс. руб. за каждый день просрочки. За предоставление недостоверной информации в отчетах – неактуальной или ошибочной – предусмотрен штраф в размере 500 тыс. руб. Будут наказывать глав и в том случае, если жители обоснованно не удовлетворены качеством нового жилья, которое им предоставлено взамен аварийного. На устранение недостатков администрациям дается три месяца, после чего в случае невыполнения таких работ последуют штрафные санкции. Татьяна Жгулева отметила, что 2017 г. – последний, когда будет работать федеральная программа по расселению ветхого и аварийного жилья. Далее предполагается заниматься расселением в рамках областных программ.

Присутствующие главы и представители администраций высказали однозначное мнение, что областной бюджет не сможет выдержать такой финансовой нагрузки, и приняли решение обратиться к губернатору Ярославской области и федеральным депутатам с письмом о продлении федеральной программы по расселению аварийного и ветхого жилья на дальнейшие годы.

В заключение совещания Николай Золотников поблагодарил всех его участников и отметил, что такой новый формат встреч позволяет оперативно и эффективно решать самые острые вопросы муниципального управления: «У нас сегодня состоялся откровенный, актуальный разговор по нашим болевым точкам, был принят ряд решений о направлении коллективных писем по самым наболевшим проблемам в адрес губернатора и Думы, от которых мы все ждем помощи в их разрешении. Считаю, что такой формат встреч очень полезен для всех участников и они станут традиционными в нашей дальнейшей работе».

ВАЖНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

УВЕЛИЧЕН ШТРАФ ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫПЛАТ РАБОТНИКУ

Федеральный закон от 03.07.2016 №272-ФЗ дополнил ст. 5.27 КоАП РФ новыми положениями о санкциях за невыдачу или неполную выдачу в срок зарплаты, других выплат в рамках трудовых отношений (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния) либо установление зарплаты менее размера, прописанного в трудовом законодательстве.

На должностных лиц может быть наложен штраф от 10 тыс. до 20 тыс. руб., при повтор-

ном нарушении - от 20 тыс. до 30 тыс. руб. Возможна дисквалификация на срок от одного года до трех лет; для ЮЛ - штраф от 30 тыс. до 50 тыс. руб. (повторно - от 50 тыс. до 100 тыс. руб.).

Теперь за нарушение срока выплат компенсация должна выплачиваться в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

ВВЕДЕНО ПОНЯТИЕ «ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»

Федеральный закон от 03.07.2016 №347-ФЗ устанавливает обязанность определения предельного уровня соотношения среднемесячной зарплаты руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансирования, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной зарплаты их работников.

Несоблюдение указанного уровня может стать основанием для расторжения трудового договора с руководителем. Перечни организаций, на которые не будут распространяться предельные уровни, устанавливает правительство РФ, органы власти.

ТК РФ дополнен положением, обязующим размещать информацию о среднемесячной зарплате руководящих лиц на соответствующих сайтах госорганов, фондов, учреждений и предприятий.

Регламентирована НОК - независимая оценка квалификации

С 01.01.2017 вступают в силу ряд федеральных законов, регулирующих независимую оценку квалификации.

ПОРЯДОК ПРОХОЖДЕНИЯ НОК

Федеральный закон от 03.07.2016 №238-ФЗ регулирует проведение независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

Подтверждать соответствие установленным квалификационным требованиям будут специальные центры оценки квалификаций.

НОК представляет собой процедуру подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профстандарта или квалификационным требованиям законодательства, проведенную центром оценки квалификаций. Закон устанавливает правовые и организацион-

ные основы и порядок проведения НОК, а также определяет правовое положение, права и обязанности участников оценки. Закон не применяется в отношении госслужащих.

НОК проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций, порядок проведения НОК устанавливается правительством РФ. Экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, определенном трудовым законодательством.

По итогам экзамена соискателю выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена - заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее соответствующие рекомендации.

Координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов, образовательных, научных и других организаций в сфере НОК осуществляет национальный совет при президенте РФ по профессиональным

квалификациям. По решению этого совета для проведения НОК по определенному виду профессиональной деятельности в целях развития системы НОК на общероссийском уровне создается совет по профессиональным квалификациям. Организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку деятельности национального совета, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций обеспечивает автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций».

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

Федеральный закон от 03.07.2016 №239-ФЗ закрепляет в ТК РФ гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на прохождение НОК.

При направлении сотрудника на прохождение НОК на соответствие положениям профстандарта или квалификационным требованиям с отрывом от работы за сотрудником сохраняются место работы (должность) и средняя зарплата по основному месту работы. При этом сотрудникам, направляемым

с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

Направление на оценку возможно с письменного согласия сотрудника при соблюдении порядка и условий, которые определяются, например, коллективным или трудовым договором.

НАЛОГОВЫЕ СТИМУЛЫ РАБОТОДАТЕЛЯМ

Согласно Федеральному закону от 03.07.2016 №251-ФЗ прохождение независимой оценки добровольно. Процедура будет осуществляться за счет средств физлица или за счет средств работодателя (если инициатором ее проведения будет работодатель).

В этом случае работодатель сможет учесть затраты на оплату такой процедуры в расходах

по налогу на прибыль, ЕСХН или налогу по УСНО. Стоимость оценки будет освобождаться от обложения НДФЛ.

Если физлицо решит проверить профпригодность за свой счет, оно будет вправе получить социальный вычет по НДФЛ в размере фактических расходов, если совокупный размер вычетов не превышает 120 тыс. руб.

КОГДА ТЕПЕРЬ ПЛАТИТЬ ЗАРПЛАТУ

Итак, крайний срок выдачи каждой части зарплаты должен быть не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Так предусмотрено новой редакцией ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса РФ.

При этом продолжают действовать правила о том, что заработная плата выдается не реже чем каждые полмесяца, а конкретные сроки выплаты устанавливаются правилами внутреннего распорядка, коллективным или трудовым договором.

Таким образом, с 3 октября крайний срок выдачи аванса - 30-е число текущего месяца, а самой зарплаты - 15-е число следующего месяца. Поэтому если у вас сейчас иные, более поздние сроки, не забудьте внести изменения во внутренние документы. Чтобы изменить срок выдачи зарплаты, заключите с работниками допсоглашение к трудовому договору (см. образец на с. 32).

Также можно оформить для работников уведомление о новых сроках выплаты зарпла-

ты, но это необязательный документ. Уведомлять о новых условиях труда за два месяца обязательно, поскольку изменения связаны с поправками в законодательство. По этой же причине не нужно получать письменное со-

гласие сотрудников - действует ст. 72 Трудового кодекса РФ. А вот если бы менялись технология или организация труда, письменное согласие и уведомление за два месяца были бы обязательны (ст. 74 ТК РФ).

ВЫПЛАТА В ПОСЛЕДНИЙ ДЕНЬ МЕСЯЦА - ЭТО ЗАРПЛАТА

Заметим, что вариант выплаты зарплаты два раза в месяц по срокам (аванс - 30-го числа, зарплата - 15-го числа следующего месяца) - не самый удачный.

Выданный 30-го числа аванс налоговики считают зарплатой и требуют удерживать НДФЛ и перечислять его в бюджет. Причем судьбы поддерживают инспекторов. Данный вывод, неутешительный для работодателя, есть в Определении Верховного Суда РФ от 11.05.2016 №309-КГ16-1804.

Причина проста: раз доход выплачивается в последний день месяца, это и есть заработная плата за данный месяц в силу п. 2 ст. 223 Налогового кодекса РФ.

Поэтому лучше не тянуть с зарплатой до последнего (15 дней), а выдавать ее максимум через 10-12 дней после окончания периода начисления. Соответственно, и аванс выплачивать не в последний день месяца, а раньше, чтобы не пришлось платить с него НДФЛ.

ИЗМЕНЕНИЯ В ГРАЖДАНСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

САМОВОЛЬНАЯ ПОСТРОЙКА - ОСНОВАНИЯ, КОТОРЫЕ НУЖНО ДОКАЗАТЬ, ЧТОБЫ СПАСТИ ПОСТРОЙКИ

Новая редакция статьи 222 ГК РФ (поправки внесены Федеральным законом от 13.07.2015 №258-ФЗ) ужесточила правила, по которым самовольная постройка признается объектом недвижимости. Сегодня правообладатель участка с расположенной на нем постройкой вправе оформить право собственности на нее, если: право на строительство на земельном участке подтверждается документами; соблюдаются правила землепользования, застройки и другие обязательные требования; постройка не нарушает права и законные интересы третьих лиц и не создает угрозу такого нарушения.

Чтобы признать право собственности на самовольную постройку, необходимо одновременно соблюсти все перечисленные выше условия. Наоборот, чтобы снести, достаточно нарушить хотя бы одно из условий закона. Например, суд обязал демонтировать газопровод, который ответчик провел в том числе через участок истца без согласия последнего (постановле-

ние АС Центрального округа от 29.03.16 №Ф10-651/2016 по делу № А68-8151/2014).

Первое условие, которое предъявляет ч. 3 ст. 222 ГК РФ, требует подтвердить права на спорное сооружение и земельный участок. Для этого необходимо получить разрешение на строительство и возводить постройку в соответствии с согласованными требованиями.

Разрешение на строительство выдает орган местного самоуправления по месту нахождения земельного участка. К заявлению прилагаются правоустанавливающие документы на участок, градостроительный план земельного участка, материалы проектной документации и другие документы (ст. 51 Градостроительного кодекса РФ).

Перечень документов, которые необходимо предъявить, чтобы получить разрешение на ввод объекта в эксплуатацию, содержится в Градостроительном кодексе (ч. 3 ст. 55 Градостроительного кодекса РФ).

НОВЫЕ ПРАВИЛА РАСЧЕТА ПРОЦЕНТОВ

С 1 августа 2016 г. действует новая редакция статей 317.1 и 395 ГК РФ об ответственности за неисполнение денежного обязательства (поправки внесены Федеральным законом от 03.07.16 №315-ФЗ). Автоматическое начисление законных процентов по статье 317.1 ГК РФ «отключили». Теперь кредитор может начислить законные проценты, только если это прямо предусмотрено в договоре или законом.

Ставку рефинансирования заменили ключе-

вой ставкой, что удобнее, поскольку она редко меняется и не нужно делать расчеты для каждого месяца. Последнее изменение ключевой ставки было 14 июня (с 11 до 10,5 %). Ставка одинакова для всех регионов и не зависит от места нахождения кредитора. Кроме того, из текста кодекса убрали плату «за пользование» денежными средствами, а из оснований для взыскания исключили «неосновательное получение или сбережение за счет другого

ЗАДЕРЖКА ПЛАТЕЖА ПО АРЕНДЕ. ИМЕЕТ ЛИ ПРАВО АРЕНДОДАТЕЛЬ ОТКЛЮЧАТЬ ВОДУ, СВЕТ ИЛИ ОТОПЛЕНИЕ?

Арендодатель может не предоставлять коммунальные услуги в случае задолженности арендатора, если это прямо предусмотрено договором. Для того чтобы суд встал на сторону арендатора, необходимо занять активную позицию при согласовании и формировании условий договора.

Обязанности по договору аренды - это встречные обязательства: арендодатель обязан предоставить имущество в пользование, а арендатор - вносить платежи (п. 10 информационного письма Президиума ВАС РФ от 11.01.02 №66 «Обзор практики разрешения споров...»). По закону, если обязательство нарушается, встречное обязательство приостанавливается (п. 2 ст. 328 ГК РФ).

Арендодатель не может со ссылкой на пункт 2 статьи 328 ГК РФ ограничивать владение или пользование объектом (отключать электроэнергию, ограничивать в доступе сотрудников арендатора, менять замки и т. п.), так как суд не взыщет арендные платежи за период, в котором действовали ограничения. Арендодатель вправе требовать от арендатора исполнения обязанности по внесению арендной платы только за период, истекший с момента передачи ему указанного имущества до момента прекращения арендодателем обеспечения возможности владения и пользования арендованным имуществом (постановление Президиума ВАС РФ от 09.04.2013 по делу №А67-3141/2011).

Необходимо зафиксировать все факты противодействия доступу в помещение. Арендатор может требовать досрочного расторжения договора через суд. Гражданский кодекс Российской Федерации дает такое право, если арендодатель создает препятствия пользованию имуществом (п. 1 ч. 1 ст. 620 ГК РФ). Это могут быть следующие документы: двусторонний акт, фиксиру-

ющий ограничения в пользовании объектом, подписанный представителями сторон с привлечением независимых третьих лиц; материалы, составленные органами внутренних дел, по факту обращения арендатора о неправомерных действиях со стороны арендодателя (например, постановление об отказе в возбуждении уголовного дела); переписка сторон.

До 2014 г. суды придерживались позиции ВАС РФ о том, что право арендодателя за неуплату арендной платы отключить электроэнергию противоречит нормам ГК РФ об аренде. Такое положение договора аренды считалось недействительным (постановление Президиума ВАС РФ от 06.04.2000 по делу №А40-13861/99-9-197). Однако в 2014 г. пленум ВАС РФ установил, что суд должен проверять оспариваемые положения на соответствие закону и, если нет оснований, не ограничивать свободу сторон в установлении условий договора (постановление пленума ВАС РФ от 14.03.14 №16 «О свободе договора и ее пределах»).

Насколько масштабно будет использоваться позиция «слабой стороны», которой навязали «несправедливые условия», пока неизвестно. Как отмечает Минэкономразвития России в письме от 03.11.15 №31530-ЕЕ/Д28 по вопросу применения пункта 3 статьи 428 ГК РФ, «...оценить риски возможных злоупотреблений при использовании указанной нормы ГК РФ будет возможно после накопления соответствующей правоприменительной, в том числе судебной, практики».

Если арендатор лишен возможности использовать имущество, он не должен платить за аренду. Требовать от него вносить платежи за этот период нельзя. (постановление АС Северо-Кавказского округа от 09.08.2016 по делу №А32-14443/2015).

ПРАКТИКА СУДОВ

При выкупе земельного участка, находящегося в государственной (муниципальной) собственности, обязанность по внесению арендной платы по договору аренды сохраняется до госрегистрации перехода права собственности на этот участок (п. 7 постановления Пленума ВАС РФ от 17.11.2011 №73: если продавцом (арендодателем) земельного участка выступает публично-правовое образование, обязанность по внесению арендной платы из ранее заключенного между сторонами договора аренды сохраняется до государственной регистрации перехода права собственности на землю. Ввиду платности использования земли стороны не вправе установить иной момент прекращения обязанности по внесению арендной платы).

Применимые нормы: п. 1 ст. 407, п. 1 ст. 614 ГК РФ

Муниципальное образование, к которому переходят права арендодателя по договору, заключенному до введения в действие Земельного кодекса РФ, не вправе в одностороннем порядке изменять размер арендной платы, если в договоре установлен запрет на такое действие и согласован твердый размер платы (постановление Президиума ВАС РФ от 06.12.2011 №9069/11 по делу № А76-37104/2009-21-1051/196-63-397 - если договором аренды земельного участка, заключенным до введения в действие Земельного кодекса РФ, стороны не только согласовали твердый размер арендной платы, но и не допустили самой возможности ее изменения арендодателем в одностороннем порядке, то при последующем переходе прав арендодателя к муниципальному образованию последнее не может в одностороннем порядке изменять установленный договором размер арендной платы).

Применимые нормы: п. 3 ст. 614 ГК РФ, ст. 39.7 ЗК РФ

Нормативный правовой акт органа государственной власти (местного самоуправления), в соответствии с которым увеличивается размер арендной платы за пользование государственным (муниципальным) имуществом применительно к истекшему периоду,

признается судом недействующим.

Применимые нормы: п. 3 ст. 614 ГК РФ, ст. 39.7 ЗК РФ, п. п. 1, 9 Правил определения размера арендной платы, а также порядка, условий и сроков внесения арендной платы за земли, находящиеся в собственности Российской Федерации, абз. 3 Основных принципов определения арендной платы при аренде земельных участков, находящихся в государственной или муниципальной собственности (утв. постановлением Правительства РФ от 16.07.2009 №582) (апелляционное определение Верховного Суда РФ от 31.03.2016 № 45-АПГ16-1 (Судебная коллегия по административным делам. Оспариваемый пункт НПА не отвечает Основным принципам определения арендной платы, утвержденным постановлением правительства РФ № 582, в частности принципу предсказуемости расчета размера арендной платы. Суд удовлетворил требования административного истца о признании недействующим этого НПА в части, предусматривающей ретроактивное действие его новой редакции, согласно которой расчет арендной платы за пользование земельным участком производится без применения понижающего коэффициента и влечет за собой увеличение арендной платы за прошедший период).

КАЗАНЬ

Кто уберет рекламу с городской земли?

Администрация сдала ИП в аренду участок для размещения рекламы. Суд указал, что стороны фактически заключили договор на установку рекламной конструкции. Она подлежит демонтажу по предписанию администрации, а не по решению суда (постановление АС Поволжского округа от 25.07.16 по делу №А12-50935/2015).

ИРКУТСК

Как вернуть вид разрешенного использования?

Общество арендовало участок. Позже решило выкупить его. Администрация сменила вид разрешенного использования. Суд указал, что она не вправе была это делать в одностороннем порядке (постановление АС Восточно-Сибирского округа от 27.07.16 по делу №А74-7427/2015).

Уважаемые коллеги!

Вы держите в руках седьмой номер нашего журнала, посвященный теме формирования кадрового потенциала местного самоуправления. Как показывает анализ информации, поступающей из муниципалитетов, сегодня это одна из актуальных проблем, которую приходится решать руководителям большинства органов МСУ. На страницах журнала мы постарались представить и мнение экспертов, и примеры того, как реализуется кадровая политика на местах.

Следующий номер, который выйдет в октябре, будет посвящен вопросам развития системы образования в муниципалитетах. Работа школ и детских садов, а также учреждений дополнительного образования во всех ее аспектах – от подбора персонала до проведения капитального ремонта, от формирования заработной платы до организации питания детей – станет темой нашего разговора. Принимают ли родители и представители общественности участие в жизни учреждений образования? Какие самые актуальные вопросы в этой сфере сегодня приходится решать муниципалитетам? О чем говорили педагоги на традиционных августовских конференциях и какие задачи перед учительским сообществом ставит муниципалитет сегодня? Мы предлагаем поделиться на страницах журнала уникальным опытом вашего муниципального образования по организации досуга и образования детей во внеурочное время и другими находками.

Ждем ваши материалы по обозначенной теме. Вы можете направлять их в адрес редакции по электронной почте okmo.rf@mail.ru (пожалуйста, тему письма обозначайте «Муниципальная Россия») или по адресу: 127025, г. Москва, ул. Новый Арбат, д. 19, оф. 1402, в срок до 17 октября 2016 г.

Требования к присылаемым статьям: тексты объемом от 2 000 до 10 000 знаков с иллюстрирующими их фотографиями (размером не менее 500 Кб), графиками, схемами.

Напоминаем, что с анонсом статей, вышедших в очередном номере журнала, можно познакомиться на официальном сайте Общероссийского Конгресса муниципальных образований (<http://www.okmo.rf/>), однако полностью материалы доступны только в печатном виде.

Если возникнут какие-то дополнительные вопросы, вы можете задать их главному редактору журнала Пилипенко Надежде Георгиевне по телефону 8 (495) 697-59-34 с 9.00 до 18.00 с понедельника по пятницу (время московское) или по адресу эл. почты: okmo.rf@mail.ru или png@rnsm.ru (с пометкой «Муниципальная Россия»).

С уважением, редакционная коллегия журнала «Муниципальная Россия»