

**Муниципальная служба - отличительные черты и сходства
с государственной гражданской службой**

Сметанина С.В., студент 1 курса напр. «Государственное и муниципальное управление», СВФУ им. М.К. Аммосова, г. Якутск.

Михайлова А.В., к.э.н., зав. кафедры СиУП, СВФУ им. М.К. Аммосова, г. Якутск.

Аннотация. Местное самоуправление в Российской Федерации является наиболее приближенной к населению уровнем власти, ее исполнителем является непосредственно народ, проживающий на территории муниципального образования, который может осуществлять свою власть непосредственно либо через органы местного самоуправления. Органы местного самоуправления наделены полномочиями по решению вопросов непосредственной жизнедеятельности граждан, проживающих на территории муниципального образования[1]. Деятельность по организации и осуществлению местного самоуправления возлагается на муниципальных служащих, таким образом, муниципальный служащий в современной России – это лицо, которое посредством заключения трудового договора (контракта) осуществляет службу во имя интересов муниципального образования[2]. При этом, в большинстве случаев возникают проблемы при выявлении различий государственной гражданской службы и муниципальной службы.

В связи с вышеизложенным предметом изучения является рассмотрение особенностей муниципальной службы с точки зрения ее взаимосвязи с государственной гражданской службой.

Ключевые слова: муниципальная служба, местное самоуправление, правовое регулирование местного самоуправления, компетенция муниципальных служащих.

Муниципальная служба осуществляется на уровне муниципального образования и является одним из инструментов обеспечения деятельности местного самоуправления, а также представляет собой профессиональную деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, путем заключения трудового договора.

В связи с тем, что местное самоуправление представляет собой уровень публичной власти, отдельный от государственной власти он нуждается особом правовом регулировании, в том числе в области муниципальной службы. Таким образом, помимо применяемых на всей территории Российской Федерации нормативных правовых актов, в том числе, Конституции РФ [3], федеральных конституционных законов, федеральных законов, и иных нормативных правовых актов федерального уровня, а также регионального законодательства, особенности муниципальной службы также могут быть урегулированы муниципальными правовыми актами. Муниципальные правовые акты принимаются только в той области, которая не урегулирована федеральным и региональным законодательством, а также связана с особенностями отдельно взятого муниципального образования. Касаясь действия муниципального правового акта в пространстве, его действие распространяется только на то муниципальное образование, в котором принят данный муниципальный правовой акт.

Касаясь компетенции муниципальных служащих - они должны обладать совокупностью своих компетенционных полномочий, которые определяются исходя из предметов ведения муниципального образования, не исчерпываются только вопросами местного значения, но должны определяться, в том числе, исходя и из отдельных государственных полномочий, передаваемых органам местного самоуправления. Задачи муниципальной службы связаны с обеспечением самостоятельного решения населением вопросов местного значения, а также осуществления органами муниципального образования отдельных государственных полномочий [4].

Отличительной чертой муниципальной службы от государственной гражданской службы заключается в том, что это разные уровни власти. Фактически нанимателем государственного гражданского служащего является государство, в лице органов государственной власти федерального уровня, а также органов государственной власти субъекта Российской Федерации; нанимателем муниципального служащего является – муниципальное образование, в лице органов муниципальной власти.

Несмотря на столь существенные различия, ключевым в которых является принадлежность к разным уровням власти, рассматриваемых видов службы есть общие черты:

1. Учет стажа;
2. Квалификационные требования. Квалификация кадров – это профессиональная зрелость работников, их подготовленность к качественному выполнению конкретных видов работ, определяемые наличием знаний, умений, профессиональных навыков и опыта [5];
3. Преимущественно конкурсная основа при поступлении на муниципальную службу. Конкурсный отбор широко используется муниципальными образованиями, однако правовая норма диспозитивна, а значит, муниципалитеты вправе сами на свое усмотрение выбирать наиболее предпочтительный алгоритм действий. Представляется возможным ввести в федеральное законодательство императивную норму об обязательной конкурсной основе поступления на муниципальную службу. Это избавит местные власти от выбора замещения должностей муниципальной службы, что сделает более прозрачным саму процедуру замещения. Конкурс на замещение вакантной должности и работа с кадровым резервом предусмотрены лишь на уровне потенциальной возможности [6];
4. Наличие определенных ограничений связанных с прохождением службы;
5. Определенные социальные гарантии и оплата труда.

Также если говорить о сходствах между государственной гражданской службой и муниципальной службой необходимо отметить, что основной целью деятельности у граждан, поступающих и проходящих службу, является достижение одной цели – обеспечение комфортного проживания граждан проживающих в Российской Федерации.

Также если говорить о сходствах между государственной гражданской службой и муниципальной службой необходимо отметить, что основной целью деятельности у граждан, поступающих и проходящих службу, является достижение одной цели – обеспечение комфортного проживания граждан проживающих в Российской Федерации.

Таким образом, подведем итог:

1. Муниципальная служба, по сути, является инструментом осуществления органами местного самоуправления своих полномочий;
2. Отличия муниципальной службы и государственной гражданской службы связаны, прежде всего, с тем, что это различные уровни публичной власти. Муниципальная служба осуществляется в органах местной власти, а государственная гражданская служба - на уровне региональных и федеральных структур.
3. Компетенция муниципальных служащих связана с вопросами непосредственной жизнедеятельности граждан, проживающих на территории муниципального образования, а также с наделением отдельными государственными полномочиями.
4. Муниципальная служба имеет определенные сходства с государственной гражданской службой, в той части, которая касается статуса и условий для служащих;
5. Как у муниципальной службы, так и у государственной гражданской службы имеется одна цель – достижение удовлетворенности населения.

Список использованных источников:

1. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 05.12.2017) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
2. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) "О муниципальной службе в Российской Федерации";
3. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ);
4. Немченко Н.М. Роль принципа разделения властей при определении компетенционных полномочий публичных служащих// Вестник Тверского государственного университета. Серия : Право, 2016, №1, стр. 72-80.;
5. Ситдикова А.Д. Проблема дефицита квалифицированных кадров в государственном и муниципальном управлении// Сборник конференций НИУ социосфера, 2016 , №5, стр. 57-58.;
6. Соломатин А.А. Конкурсный отбор как возможность равного доступа граждан к муниципальной службе // «Актуальные проблемы российского права», 2017, №1(74).