

**Решение Совета по местному самоуправлению
при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации
на тему "Актуальные вопросы развития кадрового потенциала органов
местного самоуправления"**

город Москва

17 января 2022 года

Заслушав и обсудив доклады и выступления членов Совета по местному самоуправлению при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (далее – Совет) и других участников заседания на тему "Актуальные вопросы развития кадрового потенциала органов местного самоуправления", Совет отмечает следующее.

Обновленными положениями Конституции Российской Федерации предусмотрено, что органы местного самоуправления и органы государственной власти входят в единую систему публичной власти в Российской Федерации и осуществляют взаимодействие для наиболее эффективного решения задач в интересах населения, проживающего на соответствующей территории.

В связи с этим существенно возросла роль муниципалитетов в реализации публичных функций, а задача по обеспечению органов местного самоуправления высококвалифицированными специалистами приобрела особую актуальность.

Очевидно, что эффективность реализации публичных функций напрямую зависит от профессионализма, компетентности, ответственности должностных лиц местного самоуправления и муниципальных служащих.

В контексте данного вопроса заслуживает поддержки предложение Министерства экономического развития Российской Федерации о проведении в 2022 году апробации мероприятий по обучению управленческих кадров органов местного самоуправления. Такую работу Министерство предполагает начать в пилотных субъектах Российской Федерации.

По информации Министерства юстиции Российской Федерации, в 2020 году деятельность органов местного самоуправления обеспечивали порядка 293,3 тысячи муниципальных служащих¹.

¹ Из них 118,5 тысячи служащих работают в органах местного самоуправления городских округов, в том числе 51,4 тысячи в городских округах – административных центрах субъектов Российской Федерации; 100,7 тысячи – в органах местного самоуправления муниципальных районов; 45,3 тысячи – в органах местного самоуправления сельских поселений; 10,5 тысячи – в органах местного самоуправления муниципальных округов; 10,2 тысячи – в органах местного самоуправления городских поселений; 3,9 тысячи – в органах местного самоуправления внутригородских муниципальных образований; 2,9 тысячи – в органах местного самоуправления городских округов с внутригородским делением; 1,1 тысячи – в органах местного самоуправления внутригородских районов.

Данные Министерства юстиции Российской Федерации о средней численности муниципальных служащих свидетельствуют о ее высокой дифференциации в зависимости от вида муниципального образования.

Например, если средняя численность муниципальных служащих в городском округе составляет 189 служащих (642 служащих в административном центре субъекта Российской Федерации), то в городском поселении это только 8 служащих, в сельском поселении – 3 служащих.

Представляется, что к числу приоритетных задач государственной политики в области развития местного самоуправления в настоящее время относятся совершенствование механизмов стимулирования муниципальных образований к наращиванию собственного экономического потенциала, а также развитие механизмов их участия в национальных проектах. При этом необходимыми условиями реализации указанных задач являются повышение базовых компетенций муниципальных служащих, а также подготовка высококвалифицированных специалистов, способных эффективно реализовывать проекты, направленные на развитие муниципального образования.

Анализ информации, полученной от органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, показывает, что имеется ряд вопросов и актуальных задач, требующих решения. Среди них особо следует отметить следующие:

- недостаточная обеспеченность муниципальных образований квалифицированными кадрами;
- высокая текучесть кадров органов местного самоуправления;
- недостаток молодых специалистов, повышение среднего возраста муниципальных служащих;
- низкий уровень материально-технического обеспечения органов местного самоуправления.

Указанные вопросы обусловлены в том числе необходимостью решения задач по:

- повышению денежного содержания сотрудников органов местного самоуправления, как минимум до уровня, соответствующего среднему уровню заработной платы на рынке труда;

- широкому применению программ по подготовке и переподготовке муниципальных служащих, проведению обучающих семинаров, стажировок, конференций и других мероприятий, направленных на совершенствование их профессионального уровня;

- повышению возможностей для профессионального роста сотрудников органов местного самоуправления, развитию системы "кадровых" лифтов в органах местного самоуправления;

- закреплению дополнительных мер социальной поддержки и социальных гарантий для муниципальных служащих;

- повышению престижа муниципальной службы;

- более широкому внедрению в деятельность органов местного самоуправления современных информационных технологий, цифровых решений в целях развития информационного взаимодействия органов, входящих в единую систему публичной власти;

- повышению эффективности использования инструментов кадрового резерва.

Принимая во внимание предложения, содержащиеся в докладах и выступлениях участников заседания, Совет **решил:**

1. Рекомендовать комитетам Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации:

уделять приоритетное внимание проектам федеральных законов, содержащих положения, направленные на развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления.

2. Рекомендовать Правительству Российской Федерации:

проработать вопросы о целесообразности установления:

- системы классных чинов муниципальной службы на законодательном уровне, скорреспондированной с системой классных чинов государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации;

- соотношения классных чинов, присваиваемых государственным гражданским служащим субъектов Российской Федерации, и классных чинов, присваиваемых муниципальным служащим;

- обязательности формирования кадрового резерва муниципальной службы, порядка его формирования, ограничения нахождения на муниципальной службе в случае наличия неснятой или непогашенной в установленном федеральным законом порядке судимости;

- единых методологических подходов к оценке кандидатов для зачисления в кадровый резерв муниципальной службы, а также к созданию в субъектах Российской Федерации единой базы лиц, включенных в указанный кадровый резерв;

- взаимосвязи проведения аттестации муниципального служащего с его зачислением (основанном на решении аттестационной комиссии) в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы в порядке должностного роста;

- института наставничества на муниципальной службе;

- дополнительных гарантий закрепления мер социальной поддержки муниципальных служащих;

- механизмов поддержки целевой подготовки кадров для органов местного самоуправления, в целях увеличения числа обучающихся по договорам о целевом обучении;

рассмотреть вопрос о включении в государственные программы Российской Федерации:

комплексных мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления, в том числе предусматривающих механизмы финансовой поддержки реализации программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих в целях обеспечения слаженной работы органов местного самоуправления и органов государственной власти в рамках единой системы публичной власти;

мероприятий, направленных на подготовку и переподготовку муниципальных кадров по новым востребованным специальностям, в том требующим специальной квалификации по работе с гражданами;

уделять приоритетное внимание при разработке проектов документов стратегического планирования федерального уровня в сферах социально-экономического развития Российской Федерации и государственной политики в области развития местного самоуправления вопросам совершенствования кадрового

обеспечения органов местного самоуправления, способного дать положительные эффекты для социально-экономического развития территорий;

провести оценку реализации полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, касающихся вопросов социально-экономического и территориального развития муниципальных образований, с учетом особенностей развития малых городов и исторических поселений, городов-курортов и муниципальных образований с особым статусом, с целью их дальнейшего уточнения в рамках функционирования единой системы публичной власти.

3. Рекомендовать Министерству экономического развития Российской Федерации:

провести в 2022 году апробацию мероприятий по обучению управленческих кадров органов местного самоуправления в пилотных субъектах Российской Федерации и по итогам подготовить обоснованные предложения о выделении достаточного объема бюджетных ассигнований на реализацию мероприятия "Повышение базовых компетенций управленческих кадров органов местного самоуправления в прикладных вопросах их профессиональной деятельности", включенного в паспорт государственной программы Российской Федерации "Экономическое развитие и инновационная экономика", утвержденный протоколом заседания Правительства Российской Федерации от 21 сентября 2021 года № 29.

4. Рекомендовать Министерству науки и высшего образования Российской Федерации с участием Всероссийской ассоциации развития местного самоуправления:

проработать механизмы, направленные на увеличение числа проходящих практику в органах местного самоуправления студентов образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования, обучающихся по направлениям подготовки "Юриспруденция", "Экономика", "Государственное и муниципальное управление";

выработать рекомендации для образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования по направлениям подготовки

"Юриспруденция", "Экономика", "Государственное и муниципальное управление", по расширению практики реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий для муниципальных служащих, а также по спецификации программ по направлению подготовки "Государственное и муниципальное управление" с учетом областей и видов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих.

5. Рекомендовать Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству науки и высшего образования Российской Федерации с участием Всероссийской ассоциации развития местного самоуправления:

провести анализ потребности органов местного самоуправления в квалифицированных кадрах (в разрезе профессий, профессиональных квалификаций) в целях выявления наиболее востребованных специальностей, направлений подготовки с учетом перспективы возрастания требований к профессиональному уровню кадров органов местного самоуправления ввиду необходимости повышения эффективности взаимодействия органов местного самоуправления и органов государственной власти в рамках единой системы публичной власти для наиболее эффективного решения задач в интересах населения, проживающего на соответствующей территории.

6. Рекомендовать Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерству юстиции Российской Федерации во взаимодействии с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и Всероссийской ассоциацией развития местного самоуправления:

провести анализ прогностической информации субъектов Российской Федерации о гражданах, освобождаемых от должностей муниципальной службы в связи с возможным преобразованием муниципальных образований, и подготовить по итогам такого анализа предложения по содействию в трудоустройстве и профессиональной переподготовке указанных граждан.

7. Рекомендовать органам государственной власти субъектов Российской Федерации:

рассмотреть вопрос о создании ресурсных центров, ориентированных на реализацию мероприятий по повышению квалификации муниципальных служащих для организации работы с инициативными проектами, а также по другим направлениям, связанным с реализацией различных форм участия населения в осуществлении местного самоуправления;

подготовить прогнозную информацию о гражданах, освобождаемых от должностей муниципальной службы в связи с возможным преобразованием муниципальных образований, и представить соответствующую информацию в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство юстиции Российской Федерации, Всероссийскую ассоциацию развития местного самоуправления;

провести совместно с органами местного самоуправления анализ кадровой потребности в среднесрочной (3-5 лет) и долгосрочной (5 и более лет) перспективе и направить в Министерство науки и высшего образования Российской Федерации предложения по квоте приема на целевое обучение в соответствии с Правилами установления квоты приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 13 октября 2020 года № 1681;

рассмотреть вопрос о принятии актов, регламентирующих вопросы подбора кандидатов в целях их направления на целевое обучение, а также меры их поддержки в период обучения и в течение года после трудоустройства в соответствии с договором о целевом обучении;

оказывать органам местного самоуправления поддержку, в том числе финансовую в целях реализации мероприятий по внедрению в их деятельность современных информационных технологий, цифровых решений;

исходить из необходимости обеспечения муниципальным служащим уровня денежного содержания, конкурентоспособного на рынке труда в соответствующем субъекте Российской Федерации, при установлении нормативов формирования

расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих и (или) содержание органов местного самоуправления;

содействовать органам местного самоуправления в организации мероприятий по повышению квалификации специалистов органов местного самоуправления;

осуществлять разработку региональных программ, предусматривающих поддержку мероприятий по целевой подготовке кадров для органов местного самоуправления;

осуществлять работу по проведению кадровых конкурсов, ориентированных на выявление и поощрение лучших муниципальных служащих, иных должностных лиц органов местного самоуправления, работников муниципальных организаций;

изучать и тиражировать лучшие муниципальные практики в области развития кадрового потенциала органов местного самоуправления;

содействовать освещению эффективных практик в области развития кадрового потенциала органов местного самоуправления в региональных средствах массовой информации.

8. Рекомендовать органам местного самоуправления:

проводить работу по развитию системы подготовки и переподготовки кадров для муниципальной службы;

принимать дополнительные меры в целях популяризации в средствах массовой информации положительного опыта работы органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы;

развивать практику заключения с образовательными организациями договоров о целевом обучении с обязательством последующего прохождения муниципальной службы;

проводить работу с образовательными организациями, реализующими программы высшего и среднего профессионального образования, в целях привлечения студентов, обучающихся в данных организациях, для прохождения практики (стажировки) в органах местного самоуправления;

шире использовать систему моральных стимулов (например, присвоения званий "Почетный муниципальный служащий", "Лучший молодой муниципальный

служащий" и других) с освещением информации об их присвоении в средствах массовой информации;

активнее внедрять практики наставничества на муниципальной службе для ускоренной адаптации молодых специалистов и приобретения ими профессиональных навыков;

активнее внедрять инструменты проектной деятельности в работу органов местного самоуправления;

активнее использовать инструменты межмуниципального сотрудничества для обмена опытом и лучшими практиками в области развития кадрового потенциала органов местного самоуправления и повышения эффективности их деятельности.

9. Рекомендовать Всероссийской ассоциации развития местного самоуправления:

совместно с образовательными организациями, осуществляющими подготовку кадров по направлениям подготовки "Юриспруденция", "Экономика", "Государственное и муниципальное управление", проработать вопрос о подготовке методических рекомендаций по взаимодействию органов местного самоуправления с такими образовательными организациями в целях формирования ежегодных планов проведения общих профильных мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления;

осуществлять на постоянной основе мониторинг и изучение эффективных практик в области развития кадрового потенциала органов местного самоуправления, а также их тиражирование;

оказывать на постоянной основе органам местного самоуправления экспертную, методическую и консультационную поддержку в вопросах повышения квалификации должностных лиц местного самоуправления и муниципальных служащих, в том числе в целях обеспечения наиболее эффективного взаимодействия органов местного самоуправления с органами государственной власти в рамках единой системы публичной власти.