

Миндрулёв Яков Александрович

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Система организации труда муниципальных служащих г.о. Красногорск
Московской области**

Аннотация. Статья посвящена исследованию вопросов совершенствования организации труда муниципальных служащих на примере городского округа Красногорск Московской области. Рассмотрены нормативно-правовые основы муниципальной службы, включая федеральное, региональное и местное законодательство. Проанализированы ключевые аспекты кадровой политики, квалификационные требования к служащим, система денежного содержания и социальные гарантии.

Ключевые слова: организация труда, муниципальные служащие, муниципальная служба, кадровая политика, денежное содержание, социальные гарантии, антикоррупционные требования, совершенствование управления.

Эффективная работа органов местного самоуправления является фундаментом для устойчивого развития территорий и повышения качества жизни граждан. Основным ресурсом, обеспечивающим выполнение этих задач, выступают муниципальные служащие.

Горный М.Б., отмечает, что роль муниципальных служащих в современной России приобретает качественно новое, стратегическое звучание. Их деятельность выходит за рамки традиционного управления и превращается в ключевой инструмент реализации масштабных задач национального развития [3, с. 51].

Организация труда муниципальных служащих в городском округе Красногорск регулируется федеральным, региональным и местным законодательством. Основными документами являются Федеральный закон от

02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» [1] и Закон Московской области от 24.07.2007 № 137/2007-ОЗ «О муниципальной службе в Московской области» [2], в которых прописаны общие принципы прохождения службы, квалификационные требования, порядок назначения и увольнения, а также социальные гарантии для муниципальных служащих.

Кандидаты на замещение должностей муниципальной службы в Красногорске должны соответствовать ряду квалификационных критериев, отражающих комплексный подход к формированию профессионального кадрового состава местной администрации.

Требования к уровню образования установлены в зависимости от категории должности муниципального служащего. Замещение высших и главных должностей предполагает наличие высшего образования уровня специального образования или уровня магистратуры, что обеспечивает теоретическую подготовку, развитые профессиональные навыки и способности. Для занимания ведущих и старших должностей достаточно иметь высшее образование в соответствии с профилем, в то время как на младших должностях допускается наличие среднего профессионального образования, что создает возможности для карьерного роста и привлечения молодых специалистов [5, с. 24].

В администрации особые требования предъявляются к профессиональному опыту муниципальных служащих. Для высших должностей установлен необходимый стаж работы не менее четырех лет, для главных - не менее двух лет, что гарантирует наличие у кандидатов практических навыков управления и понимания специфики муниципальной службы. Для остальных категорий должностей существуют лишь формальные требования, которые к стажу не предъявляются, что позволяет привлекать перспективных выпускников учебных заведений.

В администрации городского округа Красногорск Московской области особое внимание уделяется профессиональным компетенциям. Кандидаты должны демонстрировать глубокие знания в области законодательства, особенно в сфере

местного самоуправления, владеть основами управленческой деятельности и современного делопроизводства.

При поступлении на муниципальную службу граждане представляют пакет документов, включающий заявление, анкету, паспорт, трудовую книжку, документ об образовании, свидетельство ИНН, документы воинского учета, медицинскую справку и сведения о доходах и имуществе. Назначение на должность оформляется приказом представителя нанимателя, а трудовые отношения регулируются трудовым договором [4, с. 33].

Система денежного содержания муниципальных служащих в Красногорске представляет собой комплексную структуру, регламентированную местным нормативным актом – Положением, утвержденным решением Совета депутатов. Данный документ подробно раскрывает все элементы финансового обеспечения, формируя тем самым основу экономической стабильности служащих. Одной из значимых социальных гарантий, закрепленных в практике муниципальной службы, выступает положение об отсутствии удержаний средств, затраченных на обучение служащего, в случае его увольнения по ряду уважительных причин.

Однако, это так же распространяется на такие основания, как расторжение трудового договора по взаимному согласию сторон, уход на заслуженный отдых (пенсию) или перевод на иную службу.

Можно сделать вывод, что данная мера направлена на стимулирование непрерывного профессионального развития кадров без риска финансовых потерь для сотрудника при наступлении предсказуемых и законных жизненных обстоятельств.

Помимо базового денежного содержания, для муниципальных служащих города округа Красногорск установлен ряд дополнительных социальных гарантий, которые зафиксированы в отдельном специальном Положении. Принятые гарантии призваны создать более надежную систему социальной защищенности и повысить привлекательность муниципальной службы. В их число входит возможность получения материальной помощи при возникновении сложных жизненных ситуаций, что обеспечивает служащим и их семьям дополнительную поддержку в

непредвиденных случаях. Для сотрудников предусмотрена компенсация расходов, связанных с получением медицинской помощи, выходящей за рамки базового обеспечения, что способствует сохранению здоровья и повышает доступность качественного лечения.

Можно отметить, что совокупность этих и других мер социальной поддержки нацелена на укрепление кадрового потенциала, снижение текучести кадров и формирование стабильного, высокопрофессионального коллектива, мотивированного на долгосрочную и эффективную работу на благо всех жителей городского округа.

Муниципальные служащие Красногорска, как и все граждане, замещающие соответствующие должности, обязаны ежегодно представлять подробные сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Следует подчеркнуть, что эта обязанность распространяется не только на них самих, но и на их супругов и несовершеннолетних детей. Данное требование закреплено в федеральном законодательстве и является ключевым механизмом контроля за возможными коррупционными рисками [6, с. 45].

Анализ организации труда муниципальных служащих в Красногорске позволил выявить несколько проблем и направлений для улучшения:

Во-первых, необходимо внедрение современных цифровых платформ для улучшения эффективности и прозрачности работы, которое позволит установить онлайн-взаимодействие с гражданами и автоматизацию рутинных задач.

На наш взгляд, отсутствие кадрового резерва в Красногорске указывает на необходимость создания системы подготовки и переподготовки служащих.

Можно рекомендовать обратиться в кадровый центр Подмосковья, который предлагает бесплатные услуги по обучению и профориентации, которые могут быть использованы для формирования резерва.

Организация труда муниципальных служащих в городском округе Красногорск соответствует общим требованиям законодательства, но требует дальнейшего совершенствования. Ключевыми направлениями являются цифровизация, развитие кадрового потенциала.

Реализация этих мер позволит повысить эффективность работы органов местного самоуправления и укрепить доверие граждан.

В целом, организация труда муниципальных служащих в городском округе Красногорск выстроена в строгом соответствии с законодательством и включает детально прописанные процедуры отбора, требования к кандидатам, систему денежного содержания и социальных гарантий, а также механизмы противодействия коррупции.

Литература

1. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 30.09.2024) / Собрание законодательства Российской Федерации от 5 марта 2007 г. № 10 ст. 1152

2. Закон Московской области от 24.07.2007 № 137/2007-ОЗ «О муниципальной службе в Московской области» (ред. от 06.05.2025) (принят постановлением Московской областной Думы от 11 июля 2007 г. № 26/14-П) (вместе с «Реестром должностей муниципальной службы в Московской области») / [Электронный ресурс] / URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=MOB&n=52917#wDLO3xUS3SCMh2NyMOB&n=52917#wDLO3xUS3SCMh2Ny>

3. Горный М.Б. Муниципальная политика и местное самоуправление в России: учебник и практикум для вузов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. 393 с.

4. Зобнин А.В. Информационно-аналитическая работа в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие. – 3-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 2025. 145 с.

5. Мухаев Р.Т. Системы ГМУ: теория, институты, механизмы: учебник для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. 396 с.

6. Фирсов М.В. Основы управления государственным и муниципальным имуществом: учебно-методическое пособие. – М.: Дело, 2024. 110 с.