

## РЕФОРМА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Одним из важных направлений реформы местного самоуправления является совершенствование законодательных основ муниципальной службы. 2 марта 2007 года принят Федеральный закон № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»<sup>1</sup> (далее – закон о муниципальной службе). С введением его в действие с 1 июня сего года утрачивает силу Федеральный закон от 8 января 1998 года № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации».

Новый закон о муниципальной службе содержит 38 статей, объединенных в 10 глав: «Общие положения»; «Должности муниципальной службы»; «Правовое положение (статус) служащего»; «Порядок поступления на муниципальную службу, ее прохождения и прекращения»; «Рабочее (служебное) время и время отдыха»; «Общие принципы оплаты труда муниципального служащего. Гарантии, предоставляемые муниципальному служащему. Стаж муниципальной службы»; «Поощрение муниципального служащего. Дисциплинарная ответственность муниципального служащего»; «Кадровая работа в муниципальном образовании»; «Финансирование и программы развития муниципальной службы»; «Заключительные положения».

По объему закон о муниципальной службе больше закона об основах муниципальной службы 1998 г., который состоял всего из трех глав, включающих 23 статьи, и в то же время компактнее Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – закон о гражданской службе), в котором содержится 17 глав (74 статьи). Это связано с тем, что, с одной стороны, в новом законе более подробно, чем в законе об основах муниципальной службы, урегулированы вопросы должностной организации, порядка прохождения службы и статуса служащих; с другой стороны, на муниципальной службе (в отличие от государственной гражданской службы) сохранено прямое действие трудового законодательства, что позволило избежать ненужного дублирования правовых норм. В этом смысле закон о муниципальной службе в значительной части является своего рода «довеском» к Трудовому кодексу, в котором отражены особенности труда отдельной категории работников – муниципальных служащих.

Кроме того, многие нормы закона являются отсылочными, требуют принятия целого ряда региональных и муниципальных

\* Гусев Андрей Владимирович – председатель Уставного Суда Свердловской области, кандидат юридических наук. По материалам доклада на теоретическом семинаре ИФиП УрО РАН 12 апреля 2006 г.

<sup>1</sup> Российская газета, 2007. 7 марта.

нормативных правовых актов. И несмотря на то, что в законе сказано, что предметом его регулирования являются отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) служащих, фактически в нем регулируются только основы этих отношений, хотя и более подробно, чем в прежнем федеральном законе.

В первых трех главах определяется сфера действия закона (ст. 1), даются основные понятия муниципальной службы (ст. 2), должности муниципальной службы (ст. 6) и муниципального служащего (ст. 10), перечисляются виды нормативных актов, регулирующих муниципальную службу (ст. 3), формулируются основные принципы муниципальной службы (ст. 4), обозначаются контуры ее должностной организации (ст. 7-9), раскрывается содержание статуса муниципального служащего (ст. 11-14).

Муниципальная служба определяется в законе как профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта). Согласно ст. 10 закона, муниципальный служащий – гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета. Нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование, от имени которого полномочия осуществляет представитель нанимателя (работодатель) – глава муниципального образования, руководитель органа местного самоуправления, председатель избирательной комиссии муниципального образования или иное уполномоченное лицо. Как видим, основы понятийного аппарата и терминологии закона о муниципальной службе (это прослеживается и далее по всему тексту) заимствованы и из трудового законодательства, и из законодательства о гражданской службе.

Государственная гражданская служба и муниципальная служба строятся на единых принципах: приоритета прав и свобод человека и гражданина, равного доступа граждан к службе, стабильности службы, профессионализма и компетентности служащих, их защищенности, доступности информации об их деятельности. И хотя перечень и некоторые формулировки принципов гражданской и муниципальной служб несколько различаются (например для муниципальных служащих сформулирован принцип их правовой и социальной защищенности, а для гражданских служащих – принцип защищенности от неправомерного вмешательства в профессиональную служебную деятельность; для муниципальной службы провозглашаются принципы внепартийности, ответственности служащих,

которые среди принципов гражданской службы отсутствуют), общность политико-правовых основ гражданской и муниципальной служб не вызывает сомнений.

В свете сказанного методологически неверным представляется то, что в отличие от закона об основах муниципальной службы 1998 г., в новом законе не закреплено право равного доступа граждан к муниципальной службе (хотя соответствующий принцип в нем формулируется).

Ключевым понятием для российской государственной и муниципальной службы является должность. Недаром отечественная модель организации службы называется должностной<sup>1</sup>. Новым законом вместо подразделения муниципальных должностей на выборные и иные (должности муниципальной службы) вводится аналогичная применяемой для государственных органов типология должностей. Должности на местном уровне власти подразделяются на муниципальные (депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, членов избирательных комиссий муниципальных образований) и должности муниципальной службы. Сфера действия закона о муниципальной службе не охватывает лиц, замещающих муниципальные должности. Не относится к муниципальной службе также и работа по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления. В то же время к муниципальной отнесена служба в аппаратах избирательных комиссий муниципальных образований (муниципальных органов, которые не входят в структуру органов местного самоуправления), а также служба на должности главы местной администрации по контракту. Статус этих лиц теперь становится определенным – главы местной администрации, назначаемые на должность по контракту, являются особой категорией муниципальных служащих<sup>2</sup>.

Закон о муниципальной службе очерчивает только общие контуры должностной классификации: функциональное деление на должности для обеспечения исполнения полномочий муниципальных органов и должности для обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих муниципальные должности, и градацию на высшие, главные, старшие, ведущие и младшие должности. Ее детализация с распределением по органам, группам и функциональным признакам должна производиться в Реестрах (перечнях наименований) должностей муниципальной службы, утверждаемых законами субъектов РФ. Региональными законами должны устанавливаться

<sup>1</sup> Бахрах Д.Н., Россинский Б.В., Стариков Ю.Н. Административное право: Учебник для вузов. М., 2006. С. 238.

<sup>2</sup> В Свердловской области должность главы местной администрации, назначаемого по контракту, предусмотрена уставами ряда муниципальных образований (городских округов Верхняя Пышма, Ревда, Верхний Тагил, Заречный, Горноуральский, Кировградский).

типовые квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы и соотношение этих должностей с должностями государственной гражданской службы субъектов РФ.

В существующих Реестрах должности муниципальной службы распределяются, как правило, только по категориям и группам<sup>1</sup>. Новый закон предписывает проводить классификацию еще и по органам местного самоуправления, избирательным комиссиям муниципальных образований. Между тем согласно Конституции РФ (ч. 1 ст. 131) и Европейской хартии местного самоуправления (ст. 6), структура органов местного самоуправления определяется населением самостоятельно. Думается, что в региональных законах о реестрах должностей муниципальной службы должно содержаться не подробное распределение должностей по конкретным органам, а лишь общая их классификация с учетом типологии органов местного самоуправления, которая дана в Федеральном законе «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ». Иначе получится, что посредством детального регулирования должностной организации муниципальной службы местное самоуправление окажется полностью «вмонтированным» в систему государственной власти.

Правовое положение (статус) муниципального служащего характеризуется правами, обязанностями, ограничениями и запретами, связанными с муниципальной службой (ст. 11-14 закона о муниципальной службе). Статусы муниципального и государственного гражданского служащего в части содержания прав, обязанностей, установленных ограничений и запретов являются однотипными, но совпадают не полностью. Общность правового положения служащих обусловлена наемным (несамостоятельным) характером их труда и особым содержанием профессиональной деятельности по обеспечению полномочий органов публичной (государственной и муниципальной) власти. Служащие имеют общие для всех работников права и обязанности: право на отдых, оплату труда, пенсионное обеспечение, объединение в профсоюзы, защиту персональных данных, рассмотрение индивидуальных трудовых споров и судебную защиту своих прав и законных интересов, обязанности исполнять должностной регламент (инструкцию), соблюдать внутренний служебный (трудовой) распорядок, поддерживать необходимый уровень квалификации, беречь государственное и муниципальное имущество и т.д.

В законах о гражданской службе и о муниципальной службе закреплена ряд прав и обязанностей служащих, которые сформулированы несколько иначе, чем права работников, но по содержанию совпадают с ними. Это, в частности, право на обеспечение органи-

---

<sup>1</sup> См., напр.: Единый Реестр муниципальных должностей и должностей муниципальной службы в Московской области. Утвержден Законом Московской области от 19.07.2006 г.

зационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей; на ознакомление с документами, определяющими их права и обязанности по замещаемой должности, критериями оценки качества исполнения должностных обязанностей и условиями продвижения по службе, на получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, на внесение предложений о совершенствовании деятельности муниципального органа, представляющие собой модификации прав работников на рабочее место, обеспеченное нормальными условиями труда, на получение информации и участие в управлении организацией.

Совпадают основные служебные обязанности государственных гражданских и муниципальных служащих – соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство, муниципальные правовые акты и обеспечивать их исполнение; соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций; сообщать о выходе из гражданства или о приобретении гражданства иностранного государства, соблюдать ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты и т.п. Муниципальные служащие предоставляют сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера в том же порядке и по той же форме, что и гражданские служащие субъектов РФ. Право на вторую трудовую занятость реализуется служащими в особом порядке – выполнять другую оплачиваемую работу они могут, предварительно уведомив работодателя и при условии, если это не повлечет за собой конфликта интересов. Вслед за гражданской службой, на муниципальной службе вводится понятие конфликта интересов (хотя порядок его урегулирования остался неясным).

Наряду с этим, следует отметить и различия в статусах гражданского и муниципального служащего. В частности, в перечне основных прав муниципального служащего отсутствуют право на должностной рост, право на доступ в связи с исполнением служебных обязанностей в государственные и муниципальные органы и организации, а к числу его основных обязанностей почему-то не отнесено исполнение поручений руководителей. Муниципальные служащие обязываются не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую законом тайну, а вот права доступа к этим сведениям в ст. 11 закона о муниципальной службе за ними не закреплено. К обстоятельствам, препятствующим поступлению на муниципальную службу или нахождение на службе, не относятся наличие судимости; для муниципальных служащих не устанавливается запретов на приобретение ценных бумаг (акций, долей в уставном капитале), специальных требований к служебному поведению, не вводятся каких-либо ограничений для их деятельности после увольнения со службы, с ними (за исключением глав местных администраций) заключается не контракт, а трудовой догово-

вор. Новым законом для муниципальных служащих не предусмотрено классов чин и не определяется «судьба» уже присвоенных им квалификационных разрядов. Достижение предельного возраста (65 лет) является препятствием для поступления на муниципальную службу и в то же время не влечет безусловное увольнение, как на гражданской службе, а допускает возможность продолжения службы на условиях срочного трудового договора. В целом статус муниципального служащего, хотя и дополнен отдельными элементами, заимствованными из государственно-служебного статуса, остается приближенным к правовому положению обычного наемного работника.

Особая категория муниципальных служащих – главы местных администраций, назначаемые на должность по контракту. Несмотря на то, что эти лица наделены рядом важных полномочий по решению вопросов местного значения, Законом о муниципальной службе они отнесены к муниципальным служащим. Вместе с тем их статус и условия прохождения службы имеют существенные особенности.

С главой местной администрации заключается не трудовой договор, а контракт – специальный вид соглашения о профессиональной служебной деятельности, отличающийся своим субъектным составом, особыми условиями и порядком заключения и расторжения. Порядок замещения должности главы местной администрации по контракту и порядок заключения и расторжения контракта регулируются не законом о муниципальной службе, а Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Контракт заключается по результатам конкурса, порядок проведения которого устанавливается представительным органом муниципального образования с соблюдением требований, установленных ФЗ-131. Срок полномочий, на который заключается контракт, определяется уставом муниципального образования. Здесь встречаются разнообразные варианты: в городском округе Заречный контракт заключается на срок полномочий Думы, (что представляется наиболее верным), в городском округе Ревда – на срок три года, в городских округах Горноуральский и Верхний Тагил – на неопределенный срок.

К кандидатам на должность главы местной администрации могут быть установлены дополнительные требования. Такие требования устанавливаются уставом поселения, а в отношении должности главы местной администрации муниципального района (городского округа) – уставом муниципального района (городского округа) и законом субъекта Российской Федерации. Законы по данному вопросу приняты во многих субъектах РФ (Республиках Карелия, Саха (Якутия), Воронежской, Курганской, Мурманской, Ростовской, Ульяновской, Челябинской областях, Красноярском и Пермском краях и др.). Надо сказать, что дополнительные требования, содержащиеся в этих законах, а также в уставах муниципальных образований, зача-

стую не ограничиваются уровнем образования, стажем (опытом работы), уровнем профессиональных знаний и навыков, а включают также условия о наличии гражданства, достижении определенного возраста, отсутствии заболеваний, судимости, наличии положительных отзывов и заключений. Эти условия выходят за рамки квалификационных требований, которые могут устанавливаться для замещения должности муниципальной службы, и правомерность их введения на региональном и местном уровнях весьма сомнительна.

По закону о муниципальной службе назначение на должность и заключение трудового договора со служащим производит должностное лицо – представитель нанимателя (работодатель). В отношении же главы местной администрации функции представителя нанимателя распределены: назначается на должность он представительным органом, а контракт с ним заключает глава муниципального образования.

Условия контракта с главой местной администрации «утверждаются представительным органом муниципального образования в части, касающейся осуществления полномочий по решению вопросов местного значения, и законом субъекта РФ в части, касающейся осуществления переданных органам местного самоуправления отдельных государственных полномочий»<sup>1</sup>. Такой же принцип действует и при досрочном расторжении контракта, которое может инициироваться как представительным органом муниципального образования или главой муниципального образования – в связи с нарушением главой местной администрации условий контракта в части, касающейся решения вопросов местного значения, так и высшим должностным лицом субъекта РФ (руководителем высшего исполнительного органа государственной власти) – в связи с нарушением условий контракта в части, касающейся осуществления переданных государственных полномочий. Основания прекращения полномочий главы местной администрации и расторжения контракта с ним установлены не трудовым законодательством и законом о муниципальной службе, а ст. 37 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ».

Муниципальный служащий отвечает за неисполнение своих должностных обязанностей в обычном дисциплинарном порядке. Перечень взысканий (замечание, выговор, строгий выговор) включен в Закон о муниципальной службе, а порядок их применения устанавливается Трудовым кодексом. Глава местной администрации несет особую публично правовую ответственность перед государством, – от решение от должности в порядке, установленном ст. 74 ФЗ-131, что,

<sup>1</sup> Закон Свердловской области от 14 июня 2005 года № 50-ОЗ «Об условиях контракта для главы местной администрации муниципального района или городского округа, расположенного на территории Свердловской области, в части, касающейся осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными и областными законами».

впрочем, не исключает и возможности привлечения его к обычной дисциплинарной ответственности.

Отличие этих должностных лиц от других муниципальных служащих выражается и в том, что для них устанавливаются более строгие запреты (в частности они не вправе заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности, которая к тому же не может финансироваться исключительно за счет иностранных источников).

Давая общую характеристику порядку поступления и режиму прохождения муниципальной службы, ее прекращения, условиям труда и пенсионного обеспечения служащих, вопросам их поощрения и привлечения к дисциплинарной ответственности, следует заметить, что каких-то серьезных изменений существующего регулирования новый закон здесь не предусматривает. Как и ранее, поступление на службу производится на условиях трудового договора. К претендентам на занятие должности муниципальной службы предъявляются специальные требования, касающиеся возраста, владения государственным языком, уровня квалификации, наличия гражданства, соблюдения ограничений (ст. 16). Новации здесь выражаются только в допуске к муниципальной службе иностранцев в соответствии с международными договорами, увеличении предельного возраста муниципальной службы с 60 до 65 лет, уточнения перечня документов, предъявляемых при поступлении на службу.

Поступление на гражданскую службу или перевод на другую должность гражданской службы должны, как правило, производиться по результатам конкурса, проводимого в двух формах: конкурс на замещение вакантной должности и конкурс на включение в кадровый резерв. Назначение на должность гражданской службы без конкурса допускается только в законодательно установленных случаях. Руководитель государственного органа обязан назначить на должность и заключить служебный контракт с тем гражданином, который прошел процедуру конкурсного отбора и реализовал таким образом право доступа к государственной службе.

На муниципальной службе конкурс возможен, но не обязателен; порядок его проведения регулируется муниципальным правовым актом, принимаемым представительным органом муниципального образования; окончательное решение о приеме на муниципальную службу одного из кандидатов, предложенных конкурсной комиссией, принимает представитель нанимателя – работодатель (ст. 17). Иначе говоря, конкурс на муниципальной службе – не более чем вспомогательная процедура предварительного кадрового отбора, вопрос о целесообразности использования которой решается на местном уровне. По мнению некоторых авторов, это не согласуется с публичным характером муниципальной службы; и поскольку в за-



коне о муниципальной службе обязательность конкурсного порядка замещения должностей муниципальной службы не закреплена, данный дефект следует исправить на региональном уровне<sup>1</sup>.

В период прохождения муниципальной службы предусматривается проведение периодической (один раз в три года) аттестации, по результатам которой принимаются решения о соответствии (или несоответствии) служащих замещаемым должностям, могут решаться также вопросы их поощрения, направления на повышение квалификации, понижения в должности или увольнения. Общие правила проведения аттестации закреплены в ст. 18 закона о муниципальной службе, а ее развернутое регулирование должно производиться муниципальным правовым актом, принимаемым в соответствии с типовым положением, утверждаемым законом субъекта РФ.

Почти дословно повторены в новом законе нормы, касающиеся пенсионного обеспечения (ст. 24), поощрений служащих (ст. 26), сохранен (в немного модернизированном виде) и перечень предоставляемых им гарантий (ст. 23). Следует подчеркнуть, что в этом плане новый закон о муниципальной службе не оправдал возлагавшихся на него ожиданий, уровень гарантированности прав муниципальных служащих не усилился. Особенно остро это проявляется в области пенсионного обеспечения, которое по-прежнему сохраняет характер дополнительной льготы, объем и условия предоставления которой регулируются на региональном и муниципальном уровнях и могут изменяться в зависимости от финансовых возможностей (в том числе в сторону ухудшения)<sup>2</sup>.

Неизменной осталась и «принципиальная схема» правового регулирования прекращения муниципальной службы: увольнение служащих производится по нормам трудового законодательства, при этом законом о муниципальной службе (ст. 19) устанавливаются дополнительные к предусмотренным Трудовым кодексом основания увольнения (достижение предельного возраста; прекращение гражданства, несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой), а законами субъектов РФ и уставами муниципальных образований могут предоставляться дополнительные гарантии (по трудоустройству, переобучению, сохранению денежного содержания).

Значительную часть нового закона составляют компетенционные нормы, которыми распределяются полномочия по регулированию и организации муниципальной службы между субъектами Фе-

<sup>1</sup> Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Реформирование законодательства о муниципальной службе как составная часть административной реформы // Трудовое право, 2007. № 4. С. 89-90.

<sup>2</sup> Постановление Уставного Суда Свердловской области от 29.04.2002 г. по делу о соответствии Уставу Свердловской области п. 2 ст. 33 Областного закона «О муниципальной службе Свердловской области» // Собрание законодательства Свердловской области, 2002. № 5.

дерации и органами местного самоуправления. Коренного передела компетенции при этом не произошло, но способы ее разграничения стали другими. В Законе нет специальных статей, содержащих перечни этих полномочий, разграничение производится путем указания на виды и даже конкретные названия нормативных правовых актов, которыми должно производиться регулирование тех или иных вопросов муниципальной службы. Общие и порой некорректные формулировки закона об основах муниципальной службы 1998 г. (порядок прохождения службы определяется уставом муниципального образования в соответствии с законом субъекта РФ; дисциплинарные взыскания предусматриваются нормативными актами органов местного самоуправления в соответствии с федеральными и региональными законами) исключены или заменены более четкими.

Как и ранее, весомая роль в регулировании муниципальной службы отводится региональному законодательству. Законами субъектов РФ учреждаются Реестры должностей муниципальной службы, устанавливаются их соотношение с должностями региональной государственной гражданской службы, утверждаются типовые квалификационные требования для их замещения, регулируются порядок и условия предоставления муниципальному служащему дополнительного отпуска за выслугу лет, порядок исчисления стажа муниципальной службы и зачета в него периодов трудовой деятельности. По новому закону субъекты РФ могут своими законодательными актами регулировать вопросы оплаты труда, предоставления дополнительных гарантий муниципальным служащим, устанавливать виды и порядок их поощрения; определять вопросы кадровой работы в муниципальных образованиях; принимать региональные программы развития муниципальной службы<sup>1</sup>. По некоторым вопросам субъектам РФ предписывается производить регулирование в необычных для законодательных актов формах. Так, законами субъектов РФ должны утверждаться Типовая форма контракта с главой местной администрации, Типовое положение о проведении аттестации муниципальных служащих.

Закон об основах муниципальной службы 1998 г. предписывал субъектам РФ иметь свои законы о муниципальной службе. Теперь же региональным законодателям предстоит принять решение о том, регулировать ли относящиеся к их компетенции вопросы в комплексном законодательном акте либо в серии отдельных законов.

В некоторых случаях пределы вмешательства регионального законодателя в регулирование муниципальной службы обозначены недостаточно четко, что может повлечь неоднозначное истолкование. Так, например, в ст. 22 «Общие принципы оплаты труда муниципальных служащих» сказано, что органы местного самоуправле-

---

<sup>1</sup> Программы развития государственной гражданской и муниципальной службы утверждены законами Ленинградской, Ивановской областей, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого автономных округов.

ния самостоятельно определяют размеры и условия оплаты труда муниципальных служащих, и тут же указывается, что муниципальные правовые акты по вопросам размеров оплаты труда должны приниматься в соответствии с законодательством субъектов РФ. В некоторых регионах приняты законы, подробно регулирующие не только систему и условия, но и конкретные размеры оплаты труда муниципальных служащих<sup>1</sup>. Такую детальную опеку со стороны государства вряд ли следует признать правильной. Законами субъектов РФ могут определяться только общая структура оплаты труда муниципальных служащих (виды ежемесячных и иных дополнительных выплат, входящих в состав денежного содержания), а также устанавливаться предельные нормативы оплаты труда служащих дотационных муниципальных образований.

Муниципальными правовыми актами должны устанавливаться (учреждаться) должности муниципальной службы, определяться квалификационные требования для их замещения, регулироваться порядок исполнения обязанностей по должностям, виды и порядок поощрения служащих, порядок повышения их квалификации, утверждаться Положения об аттестации, о ведении реестра муниципальных служащих. Муниципальные правовые акты могут приниматься по вопросам создания кадрового резерва, развития муниципальной службы. По отдельным вопросам (регулирование порядка проведения конкурса и формирования конкурсной комиссии, установление размеров и условий оплаты труда служащих) требуется принятие муниципальных правовых актов представительного органа. Непосредственно уставом муниципального образования должны определяться дополнительные гарантии, предоставляемые муниципальным служащим, устанавливаться дополнительные требования к кандидатам на должность главы местной администрации, замещаемую по контракту.

Завершая краткий обзор основных положений закона о муниципальной службе, следует отметить, что в связи с его принятием предстоит большая правотворческая и организационная работа как в субъектах РФ, так и на уровне муниципалитетов. Речь идет не только о формальном приведении нормативных правовых актов в соответствие с новым законом, но и прежде всего о повышении эффективности муниципальной службы, совершенствовании форм и методов кадровой работы, укреплении гарантий социальной и правовой защищенности служащих. В условиях проходящей в стране административной реформы роль муниципальной службы как института практической реализации полномочий местного уровня пуб-

<sup>1</sup> См., например: Закон Московской области от 09.06.1997 г. № 28/97-ОЗ «О системе оплаты труда лиц, замещающих муниципальные должности и замещающих должности муниципальной службы в Московской области». Вестник Московской областной Думы, 1997. № 8.

Право

---

личной власти возрастает, и это требует адекватных правовых решений.