**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ДАЛЬНЕВОСТОЧНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

**Факультет государственного и муниципального управления**

**Специальность 080504.65 «Государственное и муниципальное управление»**

**Кафедра менеджмента государственного и муниципального управления**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**по дисциплине «Система муниципального управления»**

**Муниципальная СЛУЖБА: задачи, функции, оценка эффективности**

**Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.А. Равинская**

**Группа подпись**

**143 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**дата**

**Научный руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Шуляева**

## К.соц.н., доц. подпись

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**дата**

**Хабаровск 2010**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| **ВВЕДЕНИЕ………………………………………………......………….......** | 3 |
| **1 Муниципальная служба как особый вид службы РФ…………………………………………………………………………….** | 7 |
| 1.1 Возникновение института муниципальной службы…………………… | 7 |
| 1.2 Понятие и признаки муниципальной службы…………………………. | 10 |
| 1.3 Задачи и функции муниципальной службы……………………………. | 12 |
| 1.4 Правовое регулирование муниципальной службы РФ……………….. | 13 |
| **2 Правовой статус муниципального служащего…..** | 16 |
| 2.1 Муниципальная должность: понятие, виды…………………………..... | 16 |
| 2.2 Права и обязанности муниципального служащего…………………….  2.3 Условия прохождения муниципальной службы……………………….. | 17  20 |
| **3 Профессиональная подготовка муниципальных служащих: проблемы и пути решения………………….** | 23 |
| 3.1Инновации в профессиональной подготовке муниципальных служащих………………………………………………………………….. | 23 |
| 3.2 Кадровая политика муниципальной службы: новые подходы……….. | 26 |
| **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**………………………………………………………………. | 30 |
| **СПИСОК использованных ИСТОЧНИКОВ и литературы** ........................................................................................... | 32 |
| **ПРИЛОЖЕНИЯ**………………………………………………………………. | 34 |

**ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность темы.** В условиях становления и развития российской государственности и формирования гражданского общества становится все более актуальной потребность в создании эффективной и действенной системы управления общественными процессами в стране. Это является основной целью административной реформы, одной из задач которой стало проведение коренных преобразований в системе местного самоуправления. Концепция административной реформы исходит из того, что общество и государство призваны решать задачи обеспечения интересов и потребностей граждан, опираясь в том числе и на возможности местного самоуправления, являющегося непосредственной формой народовластия.

В системе местного самоуправления муниципальная служба выступает организационным механизмом осуществления социально-экономических преобразований на местном уровне, где происходят практически все процессы жизнедеятельности человека, удовлетворяются его основные жизненно важные интересы. В этом отношении муниципальная служба является связующим звеном между государством и гражданским обществом. Это определяет ее институциональные особенности и основное предназначение – обеспечение реализации целей и функций государства по всем вопросам социального и экономического управления на местном уровне.

В последние годы значительно изменились место и роль муниципальной службы в системе управления общественными процессами. Муниципальная служба стала самостоятельным институтом в системе социального управления, сохранив при этом свои специфические отличия в осуществляемой ею на местном уровне управленческой деятельности. Она дистанцирована от собственно государственного управления, но призвана выполнять, в том числе, и его функции, которые государство делегирует на местный уровень согласно Федеральному закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Таким образом, муниципальная служба стала важным элементом системы управления общественными процессами. Ее функциональное состояние, эффективность взаимодействия с другими институтами государства и общества, кадровый потенциал, уровень профессионализма и социальной ответственности муниципальных служащих, их отношения к своему делу существенно влияют на результаты проводимых государственных и общественных преобразований. Это актуализирует вопросы развития муниципальной службы как особого института в системе властных отношений.

Тема исследования актуальна также потому, что современный этап развития местного самоуправления в России еще не дал достаточного опыта для научного обобщения. В большей степени проблемы становления и развития муниципальной службы рассматривались с сугубо практической стороны – организационной, экономической, административно-территориальной и т.п. Поэтому, с научной точки зрения, представляется целесообразным всестороннее изучение проблем муниципальной службы, рассмотрение ее как особого социально-управленческого феномена современной реальности, активно влияющего на все процессы, происходящие в российском обществе.

**Анализ изученных источников и литературы.** Среди современных отечественных авторов вопросы местного самоуправления разрабатываются в трудах А.Н. Аверина, В.И. Васильева, А.Г. Воронина, Н.А. Емельянова, В.Н. Иванова, Л.А. Калиниченко, В.С. Нечипоренко, В.И. Патрушева, В.Б. Слатинова, А.А. Уварова, и др. В их исследованиях нашли отражение политические, правовые, организационные, экономические, социальные, кадровые и другие проблемы местного самоуправления и муниципальной службы.

В последние годы был издан ряд научных трудов по муниципальному праву, изучение которых стало весьма важным в разработке проблемы функционирования и развития современной муниципальной службы. Среди них работы П.П. Макагонова, Е.А. Незнамовой, К.Б. Норкина.

В научных трудах А.К. Конькова, Б.Т. Пономаренко, Л.В. Прибытковой и др. раскрыты проблемы профессионального развития и совершенствования деятельности муниципальных служащих.

Место и роль различных институтов управления в российском обществе, в том числе и таких, как государственная и муниципальная служба, их положение в качестве связующего звена между государством и гражданским обществом рассматриваются в работах Л.А.Василенко, З.М.Зотовой, В.С.Карпичева, В.С. Комаровского, И.Н.Панина, В.И.Патрушева, А.И.Турчинова, Н.И.Мироновой, Н.Н. Шуваловой и других авторов, изучающих проблемы формирования, сущности и роли гражданского общества в России, взаимодействия и взаимосвязи социального государства и гражданского общества.

**Цель исследования –** выявить особенности муниципальной службы в Российской Федерации, ее роль и место в обществе и государстве и определить основные направления совершенствования данного института.

Исходя из поставленной цели, были определены следующие **задачи**:

1. проанализировать историю возникновения института муниципальной службы, его понятие и характерные признаки;
2. определить задачи и функции муниципальной службы, ее правовое регулирование;
3. раскрыть правовое положение муниципальных служащих;
4. выявить условия и порядок прохождения муниципальной службы в РФ;
5. проанализировать проблемы профессиональной подготовки муниципальных служащих и установить пути их решения.
6. Провести анализ процесса развития кадрового потенциала муниципальной службы.

**Объектом исследования** является муниципальная служба в Российской Федерации.

**Предмет** исследования – особенности возникновения и развития муниципальной службы как особого вида службы в РФ, ее место и роль в современной системе управления.

**Теоретико-методологическую основу** исследования составили принципы, методы, подходы ряда наук, такие, как методы анализа и синтеза, формально-юридический метод, контент-анализ, системный и конкретно-исторический подход, структурно-функциональный анализ и др.Использование системного подхода в курсовой работе позволяет исследовать муниципальную службу в неразрывной взаимосвязи с происходящими в обществе и государстве социальными процессами.

Особую роль в исследовании играет социологический подход к изучению происходящих в местном самоуправлении процессов, который дает возможность в комплексе исследовать рассматриваемую проблему с использованием эмпирических социологических данных, дающих необходимый материал для теоретических обобщений.

**Эмпирическая база** курсовой работы основывается на использовании Конституции и федеральных законов Российской Федерации, указов Президента Российской Федерации, нормативных и правовых актов федеральных и региональных органов власти и другие документы, регламентирующие деятельность органов местного самоуправления. Важными источниками при разработке темы курсовой работы стали опубликованные с начала 90-х гг. сборники нормативных документов о муниципальной службе, статистические данные о составе государственных и муниципальных служащих Российской Федерации, материалы научно-практических конференций, а также научные труды и публикации в периодических изданиях по проблемам становления, функционирования и развития муниципальной службы органов местного самоуправления в современной России.

**Практическая значимость.** В данной курсовой работе систематизированы знания по теории и практике исследований института муниципальной службы. В практическом плане работа может быть использована в системе экономического и правового образования при выступлении студентов перед аудиторией и экспертной комиссией, в деловых играх, презентациях, студенческих научных конференциях.

**Хронологические рамки** исследования: 2003 - 2010 гг.

**I Муниципальная служба как особый вид службы РФ**

**1.1 Возникновение института муниципальной службы**

Понятие «муниципальная служба» является относительно новым для российского законодательства. Впервые этот термин был законодательно закреплен в статье 1 Федерального закона от 28 августа 1995 года №154-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в которой муниципальная служба определяется как «профессиональная деятельность на постоянной основе в органах местного самоуправления по исполнению их полномочий». Несмотря на непродолжительный период существования этого правового термина, муниципальная служба как особый социальный институт имеет многовековую историю, и ее появление неразрывно связано со становлением и развитием местного самоуправления.

Муниципальная служба органически связана с местными органами, их целями и задачами в жизни местных сообществ. Ее специфика определяется отношением общества и государства к местному самоуправлению как к одной из основ демократического строя. Поэтому на процесс становления и развития муниципальной службы непосредственное влияние оказывают специфические особенности формирования органов местного самоуправления на разных этапах исторического развития.

В развитии муниципальной службы в России можно выделить несколько основных этапов, которые были обусловлены особенностями становления российской государственности:

1. Зарождение служебной деятельности в древнерусском государстве.
2. Государственная муниципальная служба при абсолютизме.
3. Городское самоуправления в период либерально-демократических реформ местного самоуправления второй половины XIX - начале XX вв.
4. Советский период развития муниципального управления.
5. Современный период развития муниципальной службы[[1]](#footnote-1).

С появлением особого слоя «служилых людей» в конце XV века при Иване III и созданием городовых приказчиков историки связывают начало формирования государственной службы. Но это в полной мере можно считать и началом формирования муниципальной службы, так как эти два вида служебной деятельности в древнерусском государстве не разделялись.

В XVI веке появился особый вид служебной деятельности, направленной на осуществление функций органов управления древнерусского государства, и особая группа людей (губные старосты, служилые люди), состоящие на службе государству и получающая определенное вознаграждение.

Развитие воеводско-приказного управления в 20 – 30-е гг. XVII в. привело к резкому росту подьяческих штатов и усилению роли приказных людей.

К середине XVII в. происходит выделение гражданской службы вообще, которая была преимущественно военной. Вокруг приказной работы складывается и муниципальная служба как составная часть государственной службы.

Значительный рост бюрократического аппарата на местах, усложнение задач государственного управления и неспособность местных государственных учреждений их решать привели к необходимости проведения Петром I реформы местного управления, а вместе с ней – системы государственной муниципальной службы. Разделив в 1708 г. страну на 8 губерний, наделив губернаторов чрезвычайными полномочиями, Петр тем самым способствовал более четкому разделению дел и развитию бюрократической соподчиненности чиновников губернских канцелярий. В целях укрепления местной администрации территория каждой губернии была разделена на провинции, в которых учреждались провинциальные канцелярии.

Следующим шагом на пути к созданию эффективного государственного аппарата стала губернская реформа Екатерины II, проведенная в 1775г. Новое местное управление отличали от прежнего две характерные черты: разделение органов власти по функциям на административные, финансово-экономические и судебные, а также усиление роли представителей дворянства.

Особое значение в развитии местного самоуправления и низшего управленческого звена имели реформы Александра II. В дореволюционной России второй половины XIX в. в результате реформ Александра II служащие земских и городских органов самоуправления не являлись государственными. В дальнейшем в ходе контрреформ Александра III в основу была положена государственная теория. В соответствии с ней местное самоуправление определялось как система децентрализованного государственного управления. При Николае II органы управления на местах по-прежнему оставались одним из элементов государственной системы управления.

В советский период идея местного самоуправления, предполагающая децентрализованную власть и независимость органов самоуправления, вступила в противоречие с практическими задачами страны, являющейся по своей природе централизованным государством. В связи с этим муниципальная служба как самостоятельный социально-правовой институт не существовала, а была органично встроена в иерархию государственной управленческой системы. К служащим местных Советов предъявлялись такие же требования, как и к чиновникам регионального и федерального уровней.

Конституция РФ 1993 г. законодательно закрепила самостоятельность местного самоуправления и установила, что органы местного самоуправления не входят в систему государственной власти. На новом этапе развития российской государственности муниципальная служба формируется как особая система организации публичной власти на местах со своими принципами, формами и методами. В настоящее время в связи с принятием Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальная служба проходит новый этап реформирования и совершенствования.

**1.2 Понятие и признаки муниципальной службы**

Статьей 2 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальная служба определяется как профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы[[2]](#footnote-2).

Муниципальная служба основана на принципах:

1. Приоритет прав и свобод человека и гражданина;
2. Равный доступ граждан, владеющих государственным языком РФ, к муниципальной службе и равные условия ее происхождения независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего;
3. Профессионализм и компетентность муниципальных служащих;
4. Стабильность муниципальной службы;
5. Доступность информации о деятельности муниципальных служащих;
6. Взаимодействие с общественными объединениями и гражданами;
7. Единство основных требований к муниципальной службе, а также учет исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы;
8. Правовая и социальная защищенность муниципальных служащих;
9. Ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
10. Внепартийность муниципальной службы.

Муниципальной службе присущи отличительные черты и признаки, которые предопределяются конституционным статусом местного самоуправления, его местом и ролью в системе народовластия.

1. Прежде всего следует отметить, что муниципальная служба учреждается и функционирует в сфере публичной власти, так как муниципальная деятельность является публично-властной деятельностью. Эта черта муниципальной службы сближает ее с государственной службой, тоже относящейся к сфере публичной власти. Муниципальная власть (местное самоуправление) и власть государственная - формы публичной власти. У них единый источник - власть народа. Государственные и муниципальные служащие участвуют в осуществлении функций государственных и муниципальных органов, в сфере публичной власти.

2. Муниципальная служба имеет свои специфические задачи, связанные с обеспечением полномочий местного самоуправления. К ним относится, во-первых, обеспечение самостоятельного решения населением вопросов местного значения. Самостоятельность - одно из ключевых понятий, характеризующих сущность местного самоуправления как формы организации и осуществления власти. Самостоятельность местного самоуправления гарантируется государством (ст. 12 Конституции). Самостоятельное решение населением вопросов местного значения предполагает наличие системы эффективного функционирования демократических институтов управления, позволяющих выражать интересы и волю местного населения. Важную роль в этой системе играет муниципальная служба, которая выполняет функцию гарантии самостоятельности местного самоуправления.

Во-вторых, к основным задачам муниципальной службы относится обеспечение (наряду с государственной службой) прав и свобод человека и гражданина на территории муниципального образования. Эта задача вытекает из положения ст. 18 Конституции, согласно которой права и свободы человека и гражданина определяют деятельность не только государственной власти, но и местного самоуправления.

Муниципальная служба является социальным институтом и отличается социальным характером функционирования. Социальные цели муниципальной службы обусловлены характером задач муниципального образования, связанных с необходимостью удовлетворения общих материальных и духовных потребностей в сфере образования, здравоохранения, занятости, социальными приоритетами в повседневной деятельности.

Таким образом, муниципальная служба как профессиональная деятельность и как правовой институт имеет ряд особенностей.

**1.3 Задачи и функции муниципальной службы**

Основными задачами муниципальной службы являются:

а) обеспечение наряду с государственной службой прав и свобод человека и гражданина на территории муниципального образования;

б) обеспечение самостоятельного решения населением вопросов местного значения;

в) подготовка, принятие, исполнение и контроль решений в пределах полномочий органов местного самоуправления;

г) защита прав и законных интересов муниципального образования.

Если говорить о функциях муниципальной службы, то нужно отметить, что исполнительная и распорядительная деятельность направлена на все сферы муниципального образования. Прежде всего, это финансовая сфера, то есть разработка проекта местного бюджета, отчет об его исполнении, а так же непосредственное обеспечение местного бюджета. Далее, разработка и организация социально-экономических программ развития территории и обеспечение их реализации; разработка нормативно-правовых актов по вопросам местного значения; управление и распоряжение муниципальной собственностью. Не менее важная функция – это руководство муниципальным здравоохранением, эксплуатация муниципального жилищного фонда, объектов коммунального и дорожного хозяйства и другими муниципальными предприятиями, организациями, учреждениями. Наконец, одна из важнейших функций: осуществление полномочий органов государственной власти, переданные федеральными законами или законами субъекта Российской Федерации с одновременной передачей необходимых материальных и финансовых средств. Следует отметить, что сходства государственной и муниципальной службы есть, а отличия заключаются лишь в уровне осуществления публичной власти и некоторые другие особенностях[[3]](#footnote-3).

Итак, под функциями муниципальной службы следует понимать основные направления практической реализации правовых норм института муниципальной службы, способствующие достижению соответствующих целей правового регулирования служебных отношений и выполнению муниципальной службой своей социальной роли и государственно-правового назначения.

Каждый институт муниципальной службы, выполняет наряду с общими, также и специфические функции. Например, для института аттестации муниципальных служащих характерны функции оценки, контроля, информирования и т.д. Главная функция права муниципальной службы состоит, прежде всего, в том, чтобы обеспечить детальное, точное и определенное нормативное регулирование муниципально-служебных отношений.

**1.4 Правовое регулирование муниципальной службы РФ**

Эффективность местного самоуправления во многом зависит от того, насколько слаженно и профессионально работает управленческий аппарат. В достижении этой задачи первостепенное значение имеет надлежащее правовое регулирование муниципальной службы, четкое определение правового статуса муниципального служащего. Необходимость такого специального регулирования обусловлена организационным обособлением местного самоуправления при осуществлении публичной власти, а также особенностями труда муниципальных служащих по сравнению с собственно трудовыми отношениями.

Правовые основы муниципальной службы в РФ составляют Конституция РФ, Федеральный закон от 2 марта 2007 г №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральный закон от 6 октября 2003 г №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», и другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, уставы муниципальных образований, решения, принятые на сходах граждан, и иные муниципальные правовые акты.

Специальная регламентации института муниципальной службы осуществляется Федеральным законом «О муниципальной службе в РФ». В нем регламентируются отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения муниципального служащего.

Особое значение имеет закрепление в Федеральном законе №25 – ФЗ принципа взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы РФ посредством единства основных квалификационных требований; единства ограничений и обязательств; единства требований к подготовке, переподготовке и повышению квалификации; учета стажа муниципальной службы при исчислении стажа муниципальной службы; соотносительности основных условий оплаты труда и социальных гарантий; соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших муниципальную службу, и граждан, проходивших государственную гражданскую службу, а также членов их семей в случае потери кормильца.

Законодательство субъектов Российской Федерации о муниципальной службе устанавливает права и обязанности, виды поощрений и ответственности, гарантии для лиц, занимающих должности муниципальной службы, квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы, а также порядок проведения аттестации муниципальных служащих. Законодательство предусматривает формирование органов управления муниципальной службой, включая создание специальных подразделений в органах управления государственной службой субъекта Федерации.

Специализация правового регулирования муниципальной службы главным образом осуществляется путем установления самого понятия «муниципальная служба», а также определения особого круга субъектов – муниципальных служащих. Кроме того, особенности проявляются также в целях, задачах и функциях муниципальной службы, основой которой является решение вопросов местного значения, что предполагает специфику правового статуса муниципальных служащих как субъектов, исполняющих соответствующие полномочия, которые в свою очередь проявляются через права и обязанности муниципального служащего.

Таким образом, проведя анализ истории становления института муниципальной службы, выделив характерные признаки и черты современного понятия «муниципальной службы» можно сделать вывод, что муниципальная служба неразрывно связана с деятельностью органов местного самоуправления и соответственно ее основными задачами становятся:

1. обеспечение самостоятельного решения населением вопросов местного значения;
2. обеспечение прав и свобод человека и гражданина на территории муниципального образования;
3. защита прав и законных интересов муниципального образования.

Правовое регулирование на федеральном уровне и на уровне субъектов РФ обеспечивает эффективное функционирование местного самоуправление, способствует слаженной и профессиональной работе управленческого аппарата. Для того, чтобы определить специфику института муниципальной службы, необходимо раскрыть правовое положение муниципальных служащих.

**II Правовой статус муниципального служащего**

**2.1 Должность муниципальной службы: понятие, виды**

Должность муниципальной службы – должность в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования, которые образуются в соответствии с уставом муниципального образования, с установленным кругом обязанностей по обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования или лица, замещающего муниципальную должность[[4]](#footnote-4).

Должность муниципальной службы– это штатная должность муниципальных органов с установленным кругом обязанностей, денежным содержанием и ответственностью за выполнение этих обязанностей. Штатное расписание должностей муниципальной службы устанавливается главой муниципального образования в соответствии со структурой, закрепленной в Уставе муниципального образования.

Должности муниципальной службы подразделяются на следующие группы:

1. высшие должности муниципальной службы;
2. главные должности муниципальной службы;
3. ведущие должности муниципальной службы;
4. старшие должности муниципальной службы;
5. младшие должности муниципальной службы.

Должности муниципальной службы устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с реестром должностей муниципальной службы в субъекте РФ, утверждаемым законом субъекта РФ.

Реестр должностей муниципальной службы в субъекте РФ представляет собой перечень наименований должностей муниципальной службы, классифицированных по органам местного самоуправления, избирательным комиссиям муниципальных образований, группам и функциональным признакам должностей, определяемым с учетом исторических и иных местных традиций.

Согласно реестру должностей муниципальной службы в Хабаровском крае выделяются группы должностей, указанных в приложении. (Приложение А)

Законом субъекта РФ могут быть предусмотрены классные чины муниципальных служащих и установлен порядок их присвоения, а также порядок их сохранения при переводе муниципальных служащих на иные должности муниципальной службы и при увольнении с муниципальной службы. Классные чины указывают на соответствие уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы.

**2.2 Права и обязанности муниципального служащего**

Муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета.

Основные права и обязанности муниципальных служащих закреплены в Федеральном законе № 25 –ФЗ «О муниципальной службе в РФ».

Муниципальный служащий имеет право на:

1) ознакомление с документами, устанавливающими его права и обязанности по замещаемой должности муниципальной службы, критериями оценки качества исполнения должностных обязанностей и условиями продвижения по службе;

2) обеспечение организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;

3) оплату труда и другие выплаты в соответствии с трудовым законодательством, законодательством о муниципальной службе и трудовым договором (контрактом);

4) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего (служебного) времени, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, а также ежегодного оплачиваемого отпуска;

5) получение в установленном порядке информации и материалов, необходимых для исполнения должностных обязанностей, а также на внесение предложений о совершенствовании деятельности органа местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования;

6) участие по своей инициативе в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы;

7) повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета;

8) защиту своих персональных данных;

9) ознакомление со всеми материалами своего личного дела, с отзывами о профессиональной деятельности и другими документами до внесения их в его личное дело, а также на приобщение к личному делу его письменных объяснений;

10) объединение, включая право создавать профессиональные союзы, для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов;

11) рассмотрение индивидуальных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством, защиту своих прав и законных интересов на муниципальной службе, включая обжалование в суд их нарушений;

12) пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Муниципальный служащий обязан:

1) соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы, федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, устав муниципального образования и иные муниципальные правовые акты и обеспечивать их исполнение;

2) исполнять должностные обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

3) соблюдать при исполнении должностных обязанностей права и законные интересы граждан и организаций;

4) соблюдать установленные в органе местного самоуправления, аппарате избирательной комиссии муниципального образования правила внутреннего трудового распорядка, должностную инструкцию, порядок работы со служебной информацией;

5) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

6) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую федеральными законами тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся частной жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

7) беречь государственное и муниципальное имущество, в том числе предоставленное ему для исполнения должностных обязанностей;

8) представлять в установленном порядке предусмотренные законодательством Российской Федерации сведения о себе и членах своей семьи, а также сведения о полученных им доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера;

9) сообщать представителю нанимателя (работодателю) о выходе из гражданства Российской Федерации в день выхода из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства иностранного государства в день приобретения гражданства иностранного государства;

10) соблюдать ограничения, выполнять обязательства, не нарушать запреты, которые установлены настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;

11) сообщать представителю нанимателя (работодателю) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принимать меры по предотвращению подобного конфликта.

Федеральным законом «О муниципальной службе в РФ» также предусмотрены запреты и ограничения, связанные с прохождением муниципальной службы, гарантии, предоставляемые муниципальным служащим, поощрение и ответственность муниципальных служащих.

**2.3 Условия прохождения муниципальной службы**

Под условиями поступления на муниципальную службу следует понимать определенные юридические требования, которые предъявляются к личности, претендующей на замещение муниципальной должности муниципальной службы.

На муниципальную службу вправе поступать граждане Российской Федерации, граждане РФ, имеющие двойное гражданство, граждане иностранных государств.

Прохождение муниципальной службы включает в себя назначение на должность, присвоение классного чина, воинского и специального звания, аттестацию или квалификационный экзамен, а также другие обстоятельства (события) в соответствии с российским законодательством[[5]](#footnote-5).

Оснований для прекращения муниципальной службы несколько.

Помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с муниципальным служащим может быть также расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в случае:

1) достижения предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы;

2) прекращения гражданства Российской Федерации, прекращения гражданства иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, приобретения им гражданства иностранного государства либо получения им вида на жительство или иного документа, подтверждающего право на постоянное проживание гражданина Российской Федерации на территории иностранного государства, не являющегося участником международного договора Российской Федерации;

3) несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой;

4) применение административного наказания в виде дисквалификации.

Допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы. Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год.

Для того, чтобы оценить профессиональные, деловые и личные качества муниципального служащего, установление его служебно-должностного соответствия предъявляемых требованиям к службе занимаемой должности муниципальной службы проводится аттестация муниципальных служащих. Результаты аттестации также позволяют решить вопросы о присвоении муниципальному служащему квалификационного разряда. Аттестация решает и задачи, связанные с соблюдением принципов муниципальной службы: выявление потенциальных возможностей муниципального служащего с целью повышения его по службе; поддержание стабильности муниципальной службы и т.д.

Продвижение по муниципальной службе осуществляется путем назначения на высшую должность, объявления конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, а также присвоения более высокого квалификационного разряда. Право на продвижение по муниципальной службе реализуется при условии успешного и добросовестного выполнения муниципальным служащим своих обязанностей.

Итак, в данной главе был раскрыт правовой статус муниципальных служащих. Муниципальная служба как профессиональная служебная деятельность осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы определенной классификации (высшие, главные, ведущие, старшие, младшие), и в соответствии с этим муниципальные служащие наделяются определенными правами и обязанностями, а также несут большую ответственность перед государством и обществом.

Главным принципом прохождения муниципальной службы является равный доступ граждан РФ к поступлению на муниципальную службу.

Классификационные требования для замещения должностей муниципальной службы определяются законом субъекта РФ. Но наиболее важным требованием к муниципальным служащим является уровень профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей. Поэтому для того, чтобы оценить профессиональные, деловые и личные качества муниципального служащего, установление его служебно-должностного соответствия предъявляемых требованиям к службе занимаемой должности муниципальной службы проводится аттестация муниципальных служащих.

Проблема квалифицированности кадров муниципальной службы в настоящее время стоит особенно остро, поэтому необходимо разрабатывать новые методики для повышения профессионального уровня муниципальных служащих и соответственно повышать качество организации деятельности органов муниципального управления.

**III Профессиональная подготовка муниципальных служащих: проблемы и пути решения**

**3.1 Инновации в профессиональной подготовке муниципальных служащих**

Важнейшее условие развития гражданского общества в России – успешность становления местного самоуправления. Особую роль в процессе его институционализации играет профессионализм кадров муниципальной службы. Одним из действенных инструментов профессионализации специалистов данной категории выступает профессиональное образование – высшее и дополнительное. В настоящее время в сфере профессиональной подготовки кадров местного самоуправления активно осуществляются инновационные преобразования.

Основным вектором совершенствования работы всей системы российской власти выступает повышение результативности ее работы. Внедрение систем менеджмента качества требует принципиальных изменений в системе управления кадрами муниципальной службы, акцентирует совершенно новые задачи их профессионализации. Появляется необходимость учить муниципальных служащих мыслить и действовать, ориентируясь на результат, удовлетворяющий потребителей муниципальных услуг.

В Томской области задачи профессионализации кадров муниципальной службы решаются через использование таких форм работы, как включение муниципальных служащих в состав рабочих групп по моделированию регламентов муниципальных услуг, проведение постоянно действующего семинара по взаимообмену опытом создания системы менеджмента качества между органами местного самоуправления разных муниципальных образований.

Образовательной стратегией модернизации системы профессионального образования кадров муниципальной службы выступает компетентностный подход, так как на его основе сегодня перестраивается вся система образования в России.

Инновационные аспекты системы профессиональной подготовки муниципальных служащих, касающиеся содержания образования:

- отражение в содержании программ профессионального образования данных функционального анализа деятельности органов местного самоуправления двух уровней (функции органов местного самоуправления определяют требования к профессиональным компетенциям муниципальных служащих каждого из уровней местной власти);

- разработка компетентностных моделей для каждой группы должностей муниципальной службы с учетом данных функционального анализа деятельности органов местного самоуправления;

- формулировка целей программ профессионального образования в форме компетенций, обеспечивающих способность муниципальных служащих определенного уровня местного самоуправления продуктивно решать профессиональные задачи;

- индивидуализация содержания программ дополнительного профессионального образования в контексте формирования тех компетенций, которые необходимы конкретному муниципальному служащему в соответствии с его должностью.

Необходимо также раскрыть инновационные аспекты системы профессиональной подготовки муниципальных служащих в Томской области, касающиеся ее организационно-технологической стороны:

- определение образовательных технологий, обеспечивающих формирования компетенций муниципальных служащих, необходимых для достижения высоких показателей результативности служебной деятельности;

- выявление организационных подходов, обеспечивающих индивидуализацию программ профессиональной подготовки муниципальных служащих;

- применение технологий дистанционного обучения для формирования профессионализма кадров муниципальной службы;

- использование возможностей участия муниципальных служащих в научно-исследовательской работе (НИР) для развития их профессионализма.

Одним из важнейших условий, обеспечивающих реализацию компетентностного подхода, является индивидуализация образовательных программ профессиональной подготовки.

В Томской области индивидуальные образовательные программы повышения квалификации муниципальных служащих моделировались в соответствии с индивидуальными потребностями обучающихся (самостоятельный выбор модулей для изучения). Каждая индивидуальная образовательная программа согласовывалась с непосредственным руководителем обучающегося.

Анализ результатов позволил сделать вывод, что целесообразно дистанционное обучение сочетать с контактным (аудиторным) с сохранением элективно-модульного принципа конструирования их содержания в соответствии с компетентностными дефицитами обучающихся.

Вследствие причастности к научно-исследовательской деятельности в ходе реализации индивидуальных программ обучения был сформулирован перечень компетенций для развития: способность к проектной деятельности; способность мыслить и действовать инновационно; способность к анализу; владение способами продуктивного разрешения проблем; системное видение; рефлексивность; способность переносить полученные знания в социальную реальность; владение методами познания; умение учиться; способность к критической оценке событий; владение базовыми приемами исследовательской деятельности; способность побуждать коллег к дискуссии и стимулировать их креативное поведение[[6]](#footnote-6).

Реализация обозначенных направлений модернизации профессиональной подготовки кадров местного самоуправления в соответствии с приоритетными задачами развития этой сферы актуализирует проблему формирования готовности преподавателей к осуществлению необходимых преобразований в системе профессионализации муниципальных служащих.

**3.2** **Кадровая политика муниципальной службы: новые подходы**

Одним из направлений проводимых преобразований муниципальной службы является решение проблемы дефицита компетентных кадров и создание корпуса муниципальных служащих, обладающих актуальными знаниями и подготовленных к осуществлению профессиональной деятельности в органах местного самоуправления. Для того, чтобы судить о компетентности и качестве состава муниципальных служащих, необходимо определиться, каким образованием, опытом (стажем) работы, знаниями, навыками, личными качествами должен обладать муниципальный служащий.

При осуществлении процесса кадрового управления в бизнесе, чтобы нанять персонал, который необходим организации, руководство первоначально определяет, какие задачи работник будет выполнять, каковы личные и общественные характеристики этих работ, то есть какие качества и навыки нужны работнику. В целях упрощения процесса подбора кандидатов, многие коммерческие организации стали создавать (в дополнение к должностным инструкциям, а в последнее время вместо них) документы, описывающие основные характеристики, которыми должен обладать сотрудник для успешной работы в данной должности, - квалификационные карты и карты компетенции («портреты» и «профили» идеальных сотрудников)[[7]](#footnote-7).

Квалификационная карта представляет собой набор квалификационных характеристик, которыми должен обладать идеальный сотрудник, занимающий эту должность. Поскольку в ходе отбора значительно легче определить наличие квалификационных характеристик, чем наличие способностей выполнять определенные функции, квалификационная карта является инструментом, облегчающим процесс отбора кандидатов.

Карта компетенций. Компетенции представляют собой личностные характеристики человека, его способности к выполнению тех или иных функций, типов поведения социальных ролей, как, например, ориентация на интересы клиента, умение работать в группе, напористость, оригинальность мышления. Важнейшим дополнением карты является описание компетенций, то есть детальное объяснение каждого штриха портрета идеального сотрудника.

П.2 ст.9 ФЗ «О муниципальной службе в РФ» предусмотрена разработка и утверждение типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы законом субъекта РФ. В части субъектов РФ кроме требований к уровню профессионального образования и стажа работы, разработаны и утверждены квалификационные требования к уровню знаний и навыков муниципальных служащих в соответствии с классификацией муниципальных должностей. Так, например, в Республике Марий-Эл в качестве квалификационных требований к знаниям и навыкам ведущих должностей муниципальной службы предусмотрены: организация и обеспечение выполнения задач, составление служебных документов делового и справочно-информационного характера, грамотный учет мнения коллег, эффективное планирование рабочего времени, владение компьютерной техникой и другой оргтехникой, владение необходимым программным обеспечением, систематическое повышение своей квалификации, систематизация информации, работа со служебными документами, деловое и профессиональное общение, квалификационная работа с людьми по недопущению личностных конфликтов, оперативность, работоспособность.

Однако, нормативное закрепление таких требований наблюдается лишь в части субъектов РФ и, как правило, составлено на основе экспертных оценок, то есть не обладает достаточной степенью обоснованности, достоверности и универсальности.

Таким образом, выходом из сложившейся ситуации могло бы стать формирование «портретов» и «профилей» муниципальных служащих в соответствии с классификацией муниципальных служащих.

Практическое применение базы знаний и навыков муниципального менеджера, а также «портрета» муниципального служащего в соответствии с классификацией муниципальных должностей в случае соблюдения условий их универсальности и достоверности достаточно широкое: от использования в качестве основы для типовых квалификационных требований до использования в качестве критерия и основания при проведении аттестации, квалификационного экзамена и направления на подготовку, переподготовку, повышение квалификации.

Возможность проведения подобной работы в муниципальном менеджменте обусловлена спецификой характера выполняемых функций муниципальных служащих в зависимости от группы муниципальной должности, которую он замещает (Приложение Б).

Таким образом, для формирования «портретов» и «профилей» муниципальных служащих уже существуют следующие составные элементы «портретов» и «профилей», закрепленные в составе типовых квалификационных требований, утверждаемых законом субъекта РФ:

* уровень образования и стажа муниципального служащего;
* существующая практика по описанию личных и деловых качеств муниципального служащего.

Следующим шагом должно стать нормативное закрепление необходимости наличия в составе типовых квалификационных требований субъекта, утверждаемых законом РФ, требований к личным и деловым качествам муниципального служащего, а также специфике его знаний. Это позволит в последующем провести работу по обобщению накопленного опыта и сформировать среднероссийский «портрет» и «профиль» муниципального служащего, что в конечном итоге упростит процесс поступления и прохождения муниципальной службы как для муниципальных служащих, так и для органов местного самоуправления как работодателя.

Кадровый потенциал муниципальных служащих в России достаточно высок, но необходимо проводить работу по совершенствованию профессиональной подготовки муниципальных служащих, ориентировать их на качественный результат деятельности органов местного самоуправления. Инновационная система менеджмента качества позволяет изменить систему управления кадрами муниципальной службы, повысить их профессионализм. Но для реализации данного направления необходимо разработать новую, компетентностно-ориентированную методику оценки результативности программ профессионального образования муниципальных служащих.

Для того, чтобы реализовать такие программы, необходимо разработать компетентностные модели для каждой группы должностей муниципальной службы и построить процесс обучения на основе данных моделей.

Повышение компетентности кадров муниципальной службы на уровне образования является первым шагом в модернизации профессиональной подготовки муниципальных служащих. Вторым шагом является разработка квалификационных карт и карт компетенций - «портретов» и «профилей» идеальных сотрудников, которые позволят упростить процесс поступления и прохождения муниципальной службы, а также оценить уровень компетенции того или иного сотрудника и соответствие его профессионального уровня занимаемой должности.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Цель исследования данной курсовой работы являлось определение особенностей муниципальной службы в Российской Федерации, ее роль и место в обществе и государстве и определить основные направления совершенствования данного института.

Понятие муниципальной службы складывалось на протяжении всей истории становления в России местного самоуправления.

Федеральный закон от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» закрепил определение муниципальной службы – это профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора.

Развитие муниципальной службы определяется теми же механизмами, что и любой другой организации. Но при этом общие элементы организационных процессов проявляется в системе муниципальной службы в виде особенностей, обусловленных спецификой этого социального института.

Эти особенности детерминированы статусом местного самоуправления в обществе, для которого типичны три черты. Во-первых, местное самоуправление является формой самоорганизации жителей муниципального образования; во-вторых, оно представляет собой специфический вид организационно-регулирующей деятельности на территории муниципального образования; в-третьих, местное самоуправление выступает как форма публичной власти.

Муниципальная служба неотделима от местного самоуправления. Местное самоуправление создает необходимые условия для приближения власти к населению, формирует мобильную систему управления, достаточно приспособленную к местным территориальным или этническим особенностям, способствует процессу развития гражданских инициатив, поэтому необходима четкая организация деятельности муниципальных служащих, принятие должностных регламентов муниципальных служащих на региональном уровне для повышения эффективности функционирования института муниципальной службы, повышения результативности деятельности органов местного самоуправления.

Необходимым условием решения задачи повышения качества функционирования муниципальной службы является совершенствование ее самоорганизации. Ключевой проблемой системы муниципальной службы состоит в кадровой проблеме, в качестве персонала и уровне управления качественными процессами.

Таким образом, основными направлениями совершенствования института муниципальной службы являются:

* введение инновационных технологий по обеспечению стабилизации муниципальной службы и повышению качества ее функционирования;
* повышение профессионализма кадров муниципальной службы по средствам введения новых методик системы обучения;
* формирование идеальной модели муниципального служащего, деятельность которого направлена на качественный результат деятельности органов местного самоуправления.

Решение данных задач позволит усовершенствовать институт муниципальной службы, повысить результативность местного самоуправления, модернизировать систему управления в муниципальных образованиях.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – М. : Приор, 2001. – 32 с.
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ // Собр. законодательства РФ – 2009. - №11
3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ // Собр. законодательства РФ – 2009. - №11
4. О муниципальной службе в Хабаровском крае: Закон Хабаровского края от 25.07.2007 №131//Собр. законодательства Хаб. Края – 2007. - №8
5. Астахов, Ю. Кадры муниципальной службы: состояние и перспективы развития /Ю.Астахов // Справочник по управлению персоналом. – 2007. - №5 – С. 56-61.
6. Андриченко, П.В. Муниципальная служба в РФ / П.В. Андриченко // Журнал российского права. – 2008. - №7 – С.12-22
7. Рогаликова, И. Новые подходы к процессам кадрового учета муниципальных служащих / И.Рогаликова // Муниципальная служба. – 2008. - №4 – С. 48-50
8. Муравченко, В.Б. Должность муниципальной службы / В.Б.Муравченко // Право и экономика. – 2009. - №12 – С.47-51
9. Пшеничникова, Т.Д. Инновации в профессиональной подготовке муниципальных служащих / Т.Д. Пшеничникова // Высшее образование в России. – 2010. - №4 – С. 49-53
10. Уваров, А.А. Местное самоуправление в России // А.А. Уваров. - М. : Норма, 2005. – 302 с.
11. Фадеев, В.И. Муниципальная служба в РФ // В.И. Фадеев. - М. : ИНИОН РАН, 2000. – 172 с.
12. Иванова, В.Н. Технологии муниципального управления // В.Н. Иванова. - М. : Финансы и статистика, 2005. – 395 с.
13. Василенко, Л.А. Инновационная подготовка кадров государственной службы // Л.А. Василенко. - М. : РАГС, 2006. – 220 с.
14. Кондратьева, И.А. Исторические этапы становления муниципальной службы в России / И.А. Кондратьева // Экономика, управление, общество: история и современность. – 2008. – С. 255-266
15. Воронин, И. Инновационные технологии в управлении муниципальной службы: проблемы реализации / И. Воронин // Государственная служба. – 2007. - №3 – С. 35-42
16. Марченко, И.П. Профессиональная подготовка муниципальных служащих / И.П. Марченко // Муниципальная служба. – 2008. - №4 – С. 89-102
17. Аверин, А.Н. Муниципальная социальная политика и подготовка муниципальных служащих // А.Н. Аверин. - М. : Омега-Л, 2004. – 278 с.
18. Воронин, А.Г. Муниципальное хозяйствование и управление // А.Г. Воронин. - М. : ИНФРА-М, 2004. – 314 с.
19. Емельянов, Н.А. Местное самоуправление. Проблемы. Поиски. Решения // Н.А. Емельянов. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 445 с.
20. Зотов, В.Б. Местное самоуправление в России // В.Б. Зотов. - М. : ИНФРА-М, 2003. – 322 с.
21. Слатинов, В.Б. Реформирование системы государственного и муниципального управления в Российской Федерации // В.Б. Слатинова. - Курск : ВАРИАНТ-К, 2006. – 240 с.
22. Нечипоренко, В.С. Муниципальное управление: профессиональное развитие персонала // В.С. Нечипоренко. - М. : Кно-Рус, 2004. – 418 с.
23. Норкин, К.Б. Социальные изобретения в региональном и муниципальном управлении // К.Б. Норкин. - М. : Айрис-пресс, 2003. – 308 с.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

Приложение А Реестр должностей муниципальной службы в Хабаровском крае 35

Приложение Б Характер выполняемых муниципальными служащими функций в зависимости от группы замещаемой ими муниципальной должности…………………………………………………………. ..40

Приложение А

Реестр должностей муниципальной службы в Хабаровском крае

|  |  |
| --- | --- |
| **В представительных органах муниципальных образований:** | |
| 1. Старшая группа должностей: | - главный специалист аппарата Думы городского округа, аппарата Собрания депутатов муниципального района;  - ведущий специалист аппарата Думы городского округа, аппарата Собрания депутатов муниципального района. |
| 1. Младшая группа должностей: | - специалист I категории аппарата Думы городского округа, аппарата Собрания депутатов муниципального района;  - специалист II категории аппарата Думы городского округа, аппарата Собрания депутатов муниципального района;  - специалист аппарата Думы городского округа, аппарата Собрания депутатов муниципального района. |
| **В администрациях муниципальных образований:** | |
| 1. Высшая группа должностей: | - первый заместитель главы администрации городского округа,<\*> муниципального района;  - первый заместитель главы администрации муниципального района - руководитель комитета, управления;  - заместитель главы администрации городского округа, муниципального района;  - заместитель главы администрации городского округа - председатель комитета по управлению округом<\*\*>;  - заместитель главы администрации городского округа - начальник округа;  - заместитель главы администрации городского округа, муниципального района - управляющий делами;  - заместитель главы администрации городского округа, муниципального района - руководитель департамента, комитета, управления, отдела;  - заместитель главы администрации городского, сельского поселения<\*\*\*>;  - заместитель главы администрации городского, сельского поселения - начальник отдела<\*\*\*\*>. |
| 1. Главная группа должностей: | - управляющий делами администрации городского округа, муниципального района;  - руководитель департамента, комитета, управления, службы, самостоятельного отдела администрации городского округа, муниципального района;  - первый заместитель начальника округа;  - заместитель председателя комитета по управлению округом;  - заместитель председателя комитета округа - начальник управления;  - заместитель начальника округа;  - управляющий делами округа. |
| 3. Ведущая группа должностей: | - первый заместитель руководителя департамента, комитета, управления администрации городского округа, муниципального района;  - первый заместитель руководителя департамента, комитета, управления, службы администрации городского округа, муниципального района - начальник отдела;  - заместитель управляющего делами администрации городского округа, муниципального района;  - заместитель руководителя департамента, комитета, управления, службы, самостоятельного отдела администрации городского округа, муниципального района;  - заместитель руководителя департамента, комитета, управления, службы администрации городского округа, муниципального района - начальник отдела;  - начальник отдела администрации городского округа, муниципального района;  - начальник отдела в составе департамента, комитета, управления администрации городского округа, муниципального района;  - начальник отдела администрации городского, сельского поселения<\*\*\*\*>;  - начальник отдела в составе округа;  - заместитель начальника отдела, заведующий сектором в составе департамента, комитета, управления администрации городского округа, муниципального района;  - заместитель начальника отдела, заведующий сектором администрации городского округа, муниципального района;  - заместитель начальника отдела в составе округа;  - начальник отдела в составе управления округа, заведующий сектором в отделе округа;  - заместитель начальника отдела, заведующий сектором администрации городского поселения<\*\*\*\*\*>. |
| 4. Старшая группа должностей: | - помощник, советник, консультант главы городского округа, муниципального района;  - помощник первого заместителя, заместителя главы администрации городского округа, муниципального района;  - консультант первого заместителя, заместителя главы администрации городского округа, муниципального района;  - консультант администрации городского округа, муниципального района;  - главный специалист администрации городского округа, муниципального района;  - главный специалист департамента, комитета, управления, службы, самостоятельного отдела администрации городского округа, муниципального района;  - главный специалист округа;  - главный специалист администрации городского, сельского поселения;  - ведущий специалист администрации городского округа, муниципального района;  - ведущий специалист департамента, комитета, управления, службы, самостоятельного отдела администрации городского округа, муниципального района;  - ведущий специалист округа;  - ведущий специалист администрации городского, сельского поселения<\*\*\*\*>. |
| 5. Младшая группа должностей: | - специалист I категории администрации городского округа, муниципального района;  - специалист I категории департамента, комитета, управления, службы, самостоятельного отдела администрации городского округа, муниципального района;  - специалист I категории округа;  - специалист I категории администрации городского, сельского поселения;  - специалист II категории администрации городского округа, муниципального района;  - специалист II категории департамента, комитета, управления, службы, самостоятельного отдела администрации городского округа, муниципального района;  - специалист II категории округа;  - специалист II категории администрации городского, сельского поселения;  - специалист администрации городского округа, муниципального района;  - специалист департамента, комитета, управления, службы, самостоятельного отдела администрации городского округа, муниципального района;  - специалист администрации городского, сельского поселения. |
| **В контрольном органе муниципального образования:** | |
| Высшая группа должностей: | Руководитель (председатель) контрольного органа<\*\*\*\*\*\*>. |

<\*> Термин "городской округ" относится к городским округам "Город Хабаровск" и "Город Комсомольск-на-Амуре".

<\*\*> Термин "округ" относится к внутригородскому делению городских округов "Город Хабаровск" и "Город Комсомольск-на-Амуре".

<\*\*\*> Должность учреждается в городских, сельских поселениях с численностью населения от 5 тыс. человек.

<\*\*\*\*> Должность учреждается в городских, сельских поселениях с численностью населения от 10 тыс. человек.

<\*\*\*\*\*> Должность учреждается в городских поселениях с численностью населения от 15 тыс. человек.

<\*\*\*\*\*\*> Наименование контрольного органа устанавливается уставом муниципального образования.

Приложение Б

Характер выполняемых муниципальными служащими функций в зависимости от группы замещаемой ими муниципальной должности

|  |  |
| --- | --- |
| **Группы муниципальных должностей** | **Характер выполняемых функций** |
| **Младшие** | Описательная, механическая работа, деятельность, связанная с манипуляциями (оборудованием) в соответствии со спецификой деятельности |
| **Старшие** | Аналитическая, методическая работа, разработка предложений, рекомендаций и т.п. в соответствии со спецификой деятельности |
| **Ведущие** | В большей степени – управленческая и организационная, в меньшей – аналитическая деятельность в соответствии со спецификой деятельности |
| **Главные** | Общее руководство отделом, представительные функции внутри администрации, потребность в неформальном подходе, умении общения с людьми |
| **Высшие** | Представительное лицо администрации во внешних контактах. Координация, контроль. Большая степень ответственности |

Лист нормоконтроля

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  документа | ФИО  разработчика | Заключение нормоконтролера |
|  | Равинская  Галина Анатольевна |  |

Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Нормоконтролер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись фамилия, инициалы

1. Кондратьева И.А. Исторические этапы становления муниципальной службы в России // Экономика, управление, общество: история и современность. – 2008. – С. 255-266 [↑](#footnote-ref-1)
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ // Собр. законодательства РФ. – 2009. - №11 [↑](#footnote-ref-2)
3. Норкин К.Б. Социальные изобретения в региональном и муниципальном управлении . - М. : Айрис-пресс, 2003. – 308 с. [↑](#footnote-ref-3)
4. О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ // Собр. законодательства РФ – 2009. - №11 [↑](#footnote-ref-4)
5. Фадеев В.И. Муниципальная служба в РФ. - М. : ИНИОН РАН, 2000. – 172 с. [↑](#footnote-ref-5)
6. Пшеничникова Т.Д. Инновации в профессиональной подготовке муниципальных служащих // Высшее образование в России. – 2010. - №4 – С. 49-53 [↑](#footnote-ref-6)
7. Воронин И. Инновационные технологии в управлении муниципальной службы: проблемы реализации // Государственная служба. – 2007. - №3 – С. 35-42 [↑](#footnote-ref-7)