

Министерство образования и науки РФ
Частное образовательное учреждение высшего образования
«Международный институт рынка»
«Юридический факультет»

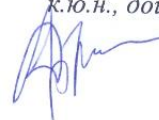
Кафедра «Государственного и муниципального управления и правового обеспечения
государственной службы»

Программа высшего профессионального образования
Направление подготовки «Государственное и муниципальное управление»

ДОПУСКАЕТСЯ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой:

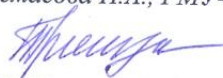
к.ю.н., доцент Березовский Д.В.



ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
«ПРАВОВОЙ СТАТУС СЛУЖАЩЕГО ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ (НА
ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ВНУТРИГОРОДСКОГО РАЙОНА КРАСНОГЛИНСКИЙ
Г.О. САМАРА)»

Выполнил:

Тремасова Н.А., ГМУ-43



Научный руководитель:

Юрин А.Ю.



оценка хорошо

Самара

2017

Оглавление

Введение.....	3
1. Общие положения муниципальной службы в Российской Федерации.....	7
1.1. Правовое регулирование муниципальной службы.....	7
1.2. Приобретение и прекращение статуса муниципального служащего.....	22
2. Особенности правового положения муниципальных служащих.....	28
2.1. Права, обязанности, гарантии и ответственность муниципального служащего.....	28
2.2. Проблемные аспекты правового положения муниципального служащего и пути их решения.....	37
Заключение.....	47
Список использованной литературы.....	52

Введение

Тема исследования крайне актуальна, так как местное самоуправление как форма народовластия жителей считается очень важным фундаментом конституционного строя не только нашей страны, но и любой другой. Оно признано одной из коренных составляющих системы народовластия и отражает, с каждым годом растущую, значимость местной власти в удовлетворении потребностей жителей. Процесс развития и становления местного самоуправления идет очень противоречиво и сложно. На его пути стоит большой комплекс проблем (правовых, социальных, экономических и др.).

Основной целью местного самоуправления считается приближение власти к местному населению. Данный вид власти способен более действенно и эффективно решать вопросы значения местного характера. Виды, понятие, содержание службы муниципальных органов, коренным образом связаны с осознанием и законодательным установлением местного самоуправления и системы его органов. Ранее настоящий предмет внимания причислялся к государственной службе, которая давала обобщенные понятия и регламентировала как государственную службу, так и муниципальную службу. Сейчас же, правовая база службы муниципальных органов встает на собственнический правовой путь. Связано это с общим развитием всех институтов муниципального права. Осуществление широких реформ демократического характера в Российской Федерации, сообразно, подразумевает развитие эффективной системы местного самоуправления. На сегодняшний день, этап формирования местного самоуправления характеризуется усилением заинтересованности к ее существеннейшей составляющей, как муниципальная служба, ключевое место в которой занимает служащий муниципального управления. На сегодняшний день, делается множество попыток создания самой приемлемой модели специалиста в области управления муниципальной властью. С такого ракурса, значимой категорией является положение муниципального служащего, связанное с правовыми аспектами, статус служащего муниципальной организации, который в отечественной юриспруденции

изучен не в полной мере. Стоит отметить, что реализация данного субъекта своих профессиональных прав и обязанностей и его практическая деятельность, напрямую связана с рядом различных влияющих на это факторов, таких как социально-экономические, политические, правовые и другие, требующие обстоятельного осмысления. В определенных нормативных правовых актах, на сегодняшний день, провозглашены многоплановые права и обязанности муниципальных служащих. Но их перечень не всегда логичен, не всегда предусмотрены механизмы их реализации в юридическом контексте, то есть, нет конкретных данных в определении некоторых из их гарантий. Очень важным фактором, который коренным образом влияет на усовершенствование муниципального управления, считается адекватная юридическая ответственность муниципального служащего за некачественное и (или) несвоевременное исполнение своих полномочий. Увеличение ответственности муниципальных служащих, борьба с правонарушениями в сфере службы муниципальных органов, эти факторы выступают независимыми задачами в деле укрепления правопорядка в стране и законности. Стоит отметить, что в правовой науке как раньше, так и сейчас уделяется большое внимание вопросам непосредственно сферы службы муниципальных органов, деятельности муниципальных служащих в условиях формирования в Российской Федерации правового государства и гражданского общества. Несмотря на большое количество работ в области службы муниципальных органов и местного самоуправления, такой вопрос как, собственно, правовой статус муниципального служащего, не получил полного и самостоятельного освещения. В различных трудах рассматривались важные, но, в основном, лишь отдельные аспекты.

Актуальность данной темы, а также, ее недостаточная разработка, предопределили необходимость осуществления всеохватывающего исследования прав и обязанностей служащего муниципальных органов, образующих правовой статус этого муниципального служащего, рассмотренный как в целом, так и на примере Администрации внутригородского района Красноглинский городского округа Самара.

Целью исходной работы является то, чтобы на основании свершений

прогрессивной юридической науки, с учетом всех положений нашего действующего законодательства и практики его осуществления, исследовать правовой статус муниципального служащего, разработать рекомендации по его совершенствованию, найти слабые точки в правовых аспектах муниципальной службы, и разработать меры по их устранению в Российской Федерации. А конкретно, в Красноглинском районе, на примере Красноглинской Администрации.

Для достижения поставленной нами цели, предполагается решить такие задачи:

- 1) изучить правовое регулирование муниципальной службы в Российской Федерации;
- 2) разобраться в вопросе приобретения и прекращения статуса муниципального служащего;
- 3) изучить права и обязанности муниципального служащего;
- 4) изучить вопрос гарантий и ответственности служащего муниципальных органов;
- 5) изучить проблемные аспекты правового положения муниципального служащего на примере Красноглинской Администрации;
- 6) выработать пути решения по совершенствованию нормативной правовой регламентации правового статуса муниципального служащего на примере Красноглинской Администрации.

Объектом моего исследования является правовой статус особого субъекта - муниципального служащего Администрации в Красноглинском районе.

Предметом моего исследования выступает комплекс прав и обязанностей служащего муниципального образования, связанный с его муниципальной деятельностью, как элементов его специального правового статуса, а также различных социально-экономических, политических, идеологических, юридических и прочих гарантий.

Теоретической и методической основой моего исследования явились труды отечественных и зарубежных авторов в области совершенствования проблем реализации правового статуса муниципального служащего в Российской Федерации, а также собственные наблюдения и выводы, основанные на сборе

информации с места преддипломной практики. Проведенные мною исследования базируются на абстрактно - системном подходе, логическом методе, системном анализе как общенаучных методах познания. Информационную базу исследования собрали законодательные и нормативные акты Российской Федерации, материалы специализированных печатных изданий, статьи в газетах и журналах, которые, естественно, были написаны по исследуемой мною тематике, учебная и научная литература.

Дипломная работа содержит в себе введение, две общие главы, по два подпункта в каждой из них, заключение, и список использованной литературы из 39 наименований. Содержание дипломной работы, включая список литературы, изложено на 55 страницах машинописного текста, в том числе основной текст на 50 страницах. И первая и вторая главы данной работы состоят из двух подразделов.

1. Общие положения муниципальной службы в Российской Федерации

1.1. Правовое регулирование муниципальной службы

Каждое государство заинтересовано в способах формирования и деятельности местной власти, которые отвечали бы его политике и поддерживались населением. Именно местное самоуправление призвано обеспечить достижение этих целей. В России накоплен большой опыт в данной сфере. Начиная с XVII в. создаются и действуют различные местные органы и представители центра на местах. Но лишь с середины XIX в. формируются звенья местного самоуправления на основе представительства различных слоев населения и самостоятельности в ведении местных дел. В XX в. пришло понимание того, что демократическое, правовое государство, гражданское общество может решать свои основные задачи только при наличии развитой системы самоуправления, как местного, так и общественного. Жители населенных пунктов должны иметь возможность самостоятельно, под свою ответственность решать вопросы организации своей жизни, используя формы как прямой демократии, так и через избранные ими органы самоуправления. Причем объем полномочий этих органов должен определяться возможностями их реализации и ничем иным. Только при таком подходе возможно оптимальное сочетание интересов государства в целом и его граждан. Только такой подход обеспечивает в максимальном объеме права, свободы и интересы граждан.

Во все периоды становления России как единой и великой державы, особенно в кризисные периоды, отчетливо проявлялись две тенденции: объединение на основе сильной центральной власти и разобщение, суверенизация территорий, ее составляющих. Причиной тому были и объективные исторические, социально-экономические условия, и субъективное желание удельных владетелей, или региональных элит, быть всевластными хозяевами в своих ограниченных, но самодостаточных, пределах.

Наряду с двумя отмеченными основными тенденциями на всех этапах развития государственности иногда явно, иногда в менее заметной мере проявлялась и третья – становление и развитие местного самоуправления. В периоды

разобщенности самоуправление было одним из инструментов управления для региональных властей. При усилении центральной власти самоуправление было в значительной мере компромиссом между верховной властью и входящими в состав единого государства территориями. Признание прав территорий на самоуправление сглаживало остроту противостояния центра и провинции. В той или иной мере самоуправление в России существовало на всем протяжении ее истории. При этом немаловажным обстоятельством является то, что, как и в настоящее время, государство сознательно шло на возрождение самоуправления в периоды кризиса государственной власти, принуждаемое неизбежной необходимостью проведения реформ. На этом фоне очевидна актуальность обращения к истории российского государства, в ходе которой мы можем проследить основные этапы становления и развития самоуправления в России, и в частности, муниципальной службы. Служба как один из видов социальной, общественно-политической деятельности в любом обществе, в любом государстве выступает в качестве необходимого условия нормальной жизнедеятельности общества.

Понятие "муниципальная служба" – сравнительно новое для нашего законодательства. До перехода к организации местной власти на началах самоуправления и становления местного самоуправления в качестве самостоятельной формы осуществления власти народа понятие "муниципальная служба" в законодательстве не использовалось, ибо служащие местных органов государственной власти (местных Советов и их исполнительных комитетов) являлись государственными служащими. Учреждение муниципальной службы как нового вида служебной деятельности, обособление ее от государственной службы обусловлено формированием в России местного самоуправления как специфического уровня власти, самостоятельной формы осуществления народом принадлежащей ему власти. Вместе с тем первые законы о местном самоуправлении – Закон СССР от 9 апреля 1990 г. "Об общих началах местного самоуправления и местного хозяйства в СССР" и Закон РСФСР от 6 июля 1991 г. "О местном самоуправлении в РСФСР" – не использовали понятие "муниципальная служба".

Служба в органах местного самоуправления трактовалась первоначально как часть государственной службы. Понятия "государственный служащий" и "муниципальный служащий" были, по существу, равнозначными. Согласно такому взгляду муниципальный служащий – это государственный служащий, работающий в органе местного самоуправления. Так, Д. Н. Бахрах, определяя государственную службу, отмечал, что используемые им понятия "государственная служба" и "государственный служащий" понимаются широко, по-старому: как государственная и муниципальная служба, государственные и муниципальные служащие. Надо отметить, что в позиции Бахраха содержится исключительно важный для понимания природы местного самоуправления вывод о **механизме публичной власти** как совокупности государственных и муниципальных органов, который позволяет ставить вопрос о двух основных формах публичной власти, власти народа: государственной власти и власти муниципальной (местном самоуправлении), имеющих свою специфику, свои отличительные признаки.

Вопрос о службе в органах местного самоуправления решается в зависимости от того, какое место государство отводит муниципальным органам в общей системе управления, какие задачи и функции признает за местным самоуправлением. Известно, что в дореволюционной России Положение о губернских и уездных земских учреждениях 1864 г. и Городовое Положение 1870 г. не признавали государственного характера деятельности земских и городских органов самоуправления. Разработчики обоих документов находились под значительным влиянием общественно-хозяйственной теории самоуправления и считали земские и городские органы самоуправления общественными по своей сути органами (отличными от государственных органов), решающими общественно-хозяйственные вопросы местной жизни. В силу этого служащие в земских и городских органах самоуправления не признавались государственными служащими.

При Александре III были пересмотрены и Положение о земских учреждениях (1890), и Городовое Положение (1892). Согласно данным документам выборные лица, занимающие должности в коллегиальных органах земского и городского

самоуправления, стали считаться состоящими на государственной службе. Они имели право на чинопроизводство, получение орденов и ношение мундира.

Принятая в 1993 г. Конституция РФ, стремясь обеспечить самостоятельность местного самоуправления в решении вопросов местного значения, в ст. 12 установила, что органы местного самоуправления не входят в систему органов государственной власти. Эта норма Конституции в совокупности с другими ее положениями о местном самоуправлении (ст. 3, 130–133 и др.) послужила основой для формирования модели местного самоуправления, которая существенно отличается от той, что была закреплена в Законе РСФСР от 6 июля 1991 г. "О местном самоуправлении в РСФСР". Самостоятельным объектом муниципальной деятельности Конституция РФ считает вопросы местного значения. Органы государственной власти не вправе вмешиваться в деятельность органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения. Решения органов и должностных лиц местного самоуправления могут быть отменены лишь органами и должностными лицами, их принявшими, либо признаны недействительными решением суда. Организационное обособление местного самоуправления в системе управления государством призвано также обеспечить возможность муниципальным образованиям, "не нарушая более общих законодательных положений", как провозглашает ст. 6 Европейской хартии о местном самоуправлении, самим "определить свои внутренние административные структуры с тем, чтобы они отвечали местным потребностям и обеспечивали эффективное управление". В соответствии с данным положением ст. 131 Конституции РФ устанавливает, что структура органов местного самоуправления определяется населением самостоятельно.

Таким образом, Конституция РФ, признавая и гарантируя местное самоуправление как самостоятельный уровень власти, организационно обособленный в системе управления обществом и государством, заложила правовую основу для учреждения муниципальной службы – нового вида служебной деятельности в нашем обществе.

В Федеральном законе от 28 августа 1995 г. "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (ст. 1) содержится следующее определение муниципальной службы: "Муниципальная служба – профессиональная деятельность на постоянной основе в органах местного самоуправления по исполнению их полномочий". 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.

Правовой основой муниципальной службы в Российской Федерации в наши дни составляют такие "правовые регуляторы", как:

- Конституция РФ;
- федеральные законы;
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации;
- различные уставы;
- законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации;
- уставы муниципальных образований, решения, которые, как правило, принимаются на собраниях граждан;
- иные муниципальные правовые акты.

Если мы будем говорить о Конституции Российской Федерации, то для организации службы муниципальных органов, особую значимость имеют все нормы, которые устанавливают основы Конституции местного самоуправления. К примеру, в части 2 статье 3 Конституции РФ учреждено, что народ реализовывает свою власть непосредственно, а также через всевозможные органы государственной власти и органы местного самоуправления. Согласно статье 12 в РФ гарантируется и признается местное самоуправление, которое, в пределах своих возможностей, самосильно. Они не входят в систему органов государственной власти.[1**Ошибка! Источник ссылки не найден.Ошибка! Источник ссылки не найден.Ошибка! Источник ссылки не найден.Ошибка! Источник ссылки не найден.**] По части 2 статье 15 органы государственной

власти, органы местного самоуправления, граждане и их объединения, должностные лица - все они должны удовлетворять Конституцию РФ и законы. В соответствии со статьей 18 права и свободы человека и гражданина представляются непосредственно функционирующими. Они определяют смысл, применение и содержание законов, активность законодательной и исполнительной властей, местного самоуправления и **пОшибка! Источник ссылки не найден.**оддерживаются нашим правосудием. Согласно части 2 статьи 32 граждане РФ могут избирать и быть избранными в органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также принимать участие в референдуме, а в соответствии со статьи 33 обращаться лично, а также адресовать персональные и общественные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления. В части 2 статье 46 фиксировано, что постановления и действия (или бездействие) органов нашей государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суде. Кроме того, основы права муниципальной службы составляют нормы Конституции, в соответствии с которыми установка всеобщих принципов местного самоуправления отнесена к общему ведению РФ и ее субъектов.

Среди федеральных законов, которые составляют правовые основы муниципальной службы, можно назвать Федеральные законы:

- от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации";
- от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации";
- от 26 ноября 1996 г. № 138-ФЗ "Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления";
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ и др.

В субъектах РФ действуют множественные акты, которые составляют законные основы муниципальной службы. В главную очередь, это уставы и законы субъектов

Федерации о местном самоуправлении.[6]

Большая часть субъектов РФ имеют также региональные законы о муниципальной службе, например:

- Закон Самарской области от 17 января 1997 г. № 2-оз "О муниципальной службе в Самарской области";
- Закон Москвы от 24 марта 2004 г. № 15 "О муниципальной службе в городе Москве";
- Закон Московской области от 24 июля 2007 г. № 137/2007-03 "О муниципальной службе в Московской области" и другие.

Можно назвать и другие законы субъектов РФ, определенным образом сопряженные с муниципальной службой. Такие как, например:

- Закон г. Самара от 25 февраля 2004 г. № 9 "О статусе депутата муниципального собрания внутригородского муниципального образования в городе Самара";
- Закон Приморского края от 4 июня 2007 г. № 84-КЗ "Об утверждении Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих" и другие.

Подробная стабилизация должностей муниципальной службы, положения муниципального служащего, организация поступления и прохождения муниципальной службы федеральным законом понижает регулируемую важность законодательства субъектов РФ о муниципальной службе. Субъекты РФ обязаны будут либо копировать федеральные нормативы, либо вводить в свои законы отсылки к федеральному законодательству. Подобным образом, прямо вырисовалась склонность к централизации в правовых вопросах регулирования муниципальной службы.

В правовые составляющие муниципальной службы вмещаются также муниципальные правовые акты. Муниципальные правовые акты составляют третий (низовой) уровень регулирования отношений муниципальной службы. По всем вероятностям, федеральное законодательство и законодательство субъектов РФ сохранят муниципальным образованиям очень маленькое пространство для независимого регулирования отношений муниципальной службы. Скорее всего, подобная самостоятельность не выйдет за границы решения отдельных

второклассных задач. По меньшей мере, это несправедливо, ибо по Закону о муниципальной службе, субсидирование муниципальной службы исполняется за счет местного бюджета (статья 34). Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации". Это - в наибольшей степени широкий, по предмету правового регулирования, акт, регулирующий отношения, которые связаны с поступлением на муниципальную службу, прохождением, прекращением ее и положением муниципального служащего. Закон вступил в силу с 1 июня 2007 г. Он регулирует правовое положение (статус) муниципальных служащих, а также отношения, которые связаны с установлением юридической правосубъектности лиц, для поступления на муниципальную службу, с поступлением обладающих данной правосубъектностью лиц на муниципальную службу, с прохождением и прекращением этой службы. Отличительные черты предмета правового регулирования обозначили правовые основы муниципальной службы - совокупность правовых норм и элементов, которые регулируют и обеспечивают осуществление гражданами постоянно профессиональную деятельность по решению задач местного самоуправления в определенном муниципальном образовании. Так как муниципальная служба является одним из механизмов организации местного самоуправления, а также участвует в различных правовых отношениях, правовое регулирование муниципальной службы имеет ряд отличительных черт.

Отличительные черты определяются:[7]

- отнесением общих принципов организации местного самоуправления к предметам коллективного ведения РФ и субъектов РФ;
- отнесением муниципальной службы как отдельного правового института к единой отрасли права;
- воздействием муниципальной службы на права граждан, вместе с правами самих муниципальных служащих;
- самостоятельностью местного самоуправления в осуществлении своей деятельности и определении нужных для этого организационных структур;
- самостоятельностью местного самоуправления в пределах установленной

компетенции, таких как определение объемов, направление расходования и расходование бюджетных средств;

- деятельностью органов и должностных лиц, отсутствием своих целей, несхожих с целями муниципального образования, осуществлением органами местного самоуправления деятельности, не соответствующей интересам этих органов как организаций, а интересам муниципального образования в целом;- производностью зоны ответственности должностных лиц муниципальной службы от зон ответственности органов, в которых эта служба исполняется;

- тесной взаимозависимостью муниципальной службы с государственной гражданской службой;

- противоречивым характером статуса муниципальных служащих, осуществляющих свои должностные полномочия;

- спецификой деятельности управления, и особенностями публичной деятельности, что предусматривает дополнительные требования к персоналу;

- необходимостью открытости деятельности, осуществляющей местное самоуправление для населения, обязанностью оповещать население о осуществлении этой деятельности, ее следствиях, а также о предполагаемых заключениях;

- необходимостью обеспечить условия для проявления муниципальными служащими инициативы и заинтересованности в результатах труда, исключения конфликта интересов, злоупотребления при использовании властных полномочий;- особыми требованиями к профессиональным навыкам муниципальных служащих в связи с огромным влиянием результатов их труда на значительную часть общественных отношений, особенно социальных. Также, причинами, приводящими к не всегда обоснованным отличительным чертам правового регулирования муниципальной службы, можно отнести:- пробелы правового регулирования;

- недостающий учет практики применения законодательства и возникающих при применении законодательства проблем на муниципальном уровне;

- введение правовых норм, ограничивающих местное самоуправление из-за недопонимания основ муниципальной службы.

Все эти причины влияют на особенности правового регулирования. В соответствии с частью 1 статьей 72 Конституции Российской Федерации, административное, трудовое законодательство, а также установление обобщенных принципов местного самоуправления, находятся в совместном ведении РФ и субъектов РФ. Относительно вопроса о предмете совместного ведения, предусматривается два уровня законного регулирования вопроса: федеральный и уровень субъекта РФ. Поэтому, предметы совместного ведения регулируются федеральными законами и, принимаемыми в согласовании с ними, законами субъекта РФ. При этом зона ответственности по предмету совместного ведения, в том числе и по регулированию предоставленного предмета, определяется федеральным законом. Как отдельный правовой институт муниципальная служба относится к комплексной отрасли права, поэтому ее регулирование подвержено влиянию норм не только законодательства по местному самоуправлению, но и норм иных правовых отраслей. При этом в статье 6 Федерального закона №131-ФЗ сказано, что федеральный законодатель ограничивает возможности органов государственной власти субъектов РФ решать вопросы организации местного самоуправления, а не ограничивает только прямо установленный названным законом, допуская вполне широкие полномочия по регулированию прав, обязанностей и ответственности органов местного самоуправления. Муниципальная служба подвержена (за исключением организационных вопросов) существенному влиянию различного отраслевого законодательства, соответственно, потому что направлена на осуществление местного самоуправления, регулируемого комплексной правовой отраслью.

Реализация муниципальной службы серьезно влияет на права граждан. Поэтому, возникают особенности правового регулирования данной деятельности.[2] Такие как, например:

- усиление влияния федерального законодательства;
- введение ряда ограничений и обязанностей, которые будут обеспечивать реализацию прав граждан;
- дополнительные требования к регулированию права и деятельности каждого

конкретного муниципального служащего, которые непосредственно связаны с его работой в интересах населения;

- включение этических норм в правовые акты по муниципальной службе.

Одним из важных принципов при регулировании муниципальной службы, хоть какими правовыми актами, будет являться принцип приоритета прав и свобод человека. И все правовые основы муниципальной службы должны отвечать этому принципу и гарантировать его реализацию. Также, и ограничения для муниципальных служащих, в целях защиты их прав, при осуществлении данной специальной профессиональной деятельности, могут устанавливаться только федеральными законами. Такое введение должно быть пропорционально интересам других лиц и (или) государственной безопасности, защищаемыми законом. Отсюда регулирование муниципальной службы велит особой взвешенности при введении любых правовых норм. К примеру, при установлении времени труда и отдыха муниципального служащего, обязательно нужно, с одной стороны, обеспечить возможность гражданам обращаться в местные органы самоуправления, участвовать в его осуществлении, что предполагает работу ряда работников во время, соответствующее времени отдыха для иных лиц (ненормированный рабочий день, вечерние или ранние утренние часы, выходные дни); с другой стороны, необходимо затронуть права работника минимальным образом – к примеру, установить скользящий график, сдвинуть часы работы, ввести иной необходимый режим, который сохранит для работника общую длительность рабочего времени за назначенный период времени). Автономность местного самоуправления в претворении в жизнь своей деятельности, определении организационных структур для нее вносят свои особенности в правовое регулирование муниципальной службы - основное значение в этом играют муниципальные правовые акты, включая устав муниципального образования. Указанная характерная черта правового регулирования муниципальной службы на федеральном уровне настоятельно просит от законодателя субъекта РФ очень грамотного и обдуманного принятия решений. Такого как отказ от желания регулировать «всё и вся», а от органов местного самоуправления своевременного реагирования на стеснение прав муниципального

образования, если это необходимо, использование защиты судом указанных прав, вплоть до защиты конституционным правосудием.

Как уже говорилось, организация муниципальной службы требует определенных материальных и финансовых ресурсов, и эти ресурсы должны быть даны из местного бюджета, и также изначально установлены муниципальными правовыми актами, то есть, должны быть учреждены расходные обязательства местного бюджета и определены муниципальные минимальные стандарты в сфере труда муниципальных служащих. Это особый блок правового регулирования, который зачастую упускается из вида и базируется на нормах Федерального закона №131-ФЗ и Бюджетного кодекса РФ. Особенностью такого регулирования является различие в правах муниципальных образований, исходящая из их бюджетной состоятельности. Принцип взаимосвязи государственной гражданской службы и муниципальной службы также приводит к характерным чертам правового регулирования муниципальной службы, который очевидно подчиняется в данном вопросе положениям федерального права о государственной гражданской службе, что следует из возобновления ряда норм обозначенного закона в более позднем Федеральном законе №25-ФЗ. Необходимость обеспечить исключение конфликта интересов и злоупотреблений на муниципальной службе, создать условия для проявления муниципальным служащим инициативы и интереса в своей деятельности и ее результатах, повысить ответственность муниципальных служащих. Все эти моменты обуславливают такие особенности правового регулирования службы, как утверждение федеральным законом прав служащих, ограничений, запретов и обязанностей, ущемляя муниципальных служащих по сравнению с другими гражданами. Однако стоит отметить, что данные запреты и ограничения считаются достаточно постоянными, раскрытыми, в максимальной степени возмещаются другими критериями прохождения муниципальной службы и общественными гарантиями. В целях обеспечения прав граждан на одинаковый доступ к муниципальной службе, а также прав местного самоуправления, регулирование общественных отношений по задачам муниципальной службы, основывается на двух основных принципах:

1 принцип: Установление общего порядка поступления на муниципальную службу, ее прохождения, увольнения, упорядочение и систематизирование регулировки проблем, связанных с муниципальной службой;

2 принцип: Учет особенного статуса такого института публичной власти, как местное самоуправление, исторических и иных местных традиций, умеющих повлиять на организацию муниципальной службы в отдельных муниципальных образованиях.

Это обеспечивает наделением органов государственной власти, субъектов РФ и органов местного самоуправления, полномочиями, по решению вопросов муниципальной службы. Из этого, правовое регулирование муниципальной службы признается многоуровневым: федеральное, включая международные акты, субъектов РФ, муниципальное, а также локальные акты муниципального образования и персональные акты по труду. При этом федеральное законодательство составляет базу, основу законодательного регулирования муниципальной службы. Источники законодательного и подзаконного регулирования службы служащих неоднородны, из-за того, что разделяются в связи с уровнем регулирования, органа, установившего нормативный акт, а также по приоритету отраслевой принадлежности.[8]

Особенности правового регулирования муниципальной службы должны предусматриваться органами местного самоуправления и муниципальными служащими и компетентно применяться. За время с июля по декабрь 2011 г. федеральным законодателем введены некоторые новшества. Из их числа, в сфере правового регулирования муниципальной службы:

- Федеральным законом от 21.10.2011 №288-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» внесены изменения в части ограничений, связанных с муниципальной службой». Ограничением этого закона является то, что нельзя быть принятым или находиться на муниципальной службе в случае близкой родственной связи с главой муниципального образования, возглавляющим местную администрацию. В том случае, если замещение должности муниципальной службы связано с конкретной

подчиненностью или подконтрольностью этому должностному лицу. Также, им поставлено табу на замещение должности главы местной администрации по контракту и, следовательно, нахождение на муниципальной службе в случае близкого родства с главой муниципального образования.

- Федеральным законом от 21.11.2011 №329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции» внесены изменения. Направлены эти изменения на повышение производительности деятельности по проверке полноты и достоверности сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых отдельными категориями должностных лиц. А именно поправки внесены в федеральные законы «Об оперативно-розыскной деятельности», «О банках и банковской деятельности», «О воинской обязанности и военной службе», «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», «О противодействии коррупции» и целый ряд других. **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

Установлено, в частности, что лица, которые замещают муниципальные должности, подлежат увольнению из-за утраты доверия в случае:

- неприятия лицом мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого оно считается;
- непредставления лицом сведений о своих доходах, имуществе и обязательствах, связанных с имущественным характером, а также о доходах, имуществе и обязательствах, связанных с имущественным характером своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;
- участия лица на платной основе в деятельности органа управления организации, связанной с получением прибыли, за исключением случаев, установленных федеральным законом;
- осуществления лицом предпринимательской деятельности;
- вхождения лица в состав управленческих органов, попечительских или

наблюдательных советов, других органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и, действующих на территории РФ, ее структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором РФ или законодательством РФ.

Лицо, которое замещает муниципальную должность, узнавшее о возникновении у подчиненного ему лица личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению из-за утраты доверия. Также, в случае непринятия лицом, которое замещает государственную или муниципальную должность, мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого является подчиненное ему лицо. Данным федеральным законом унифицированы ограничения и запреты, права, обязанности, которые установлены для муниципальных служащих и лиц, занимающих муниципальные должности. Также, изменениями, которые были внесены, конкретизированы нормы Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», которые направлены на урегулирование конфликта интересов на гражданской службе. Кроме того, определены взыскания за неисполнение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и невыполнение обязанностей, учрежденных в целях противодействия коррупции, и порядок применения взысканий за правонарушения такого рода.[10]

Оценив состояние правового регулирования в данном поле деятельности, можно отметить большое значение судебной практики, по многим вопросам, в области муниципальной службы. Рассматривается большое количество дел, ставших объектом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного суда Российской Федерации. Но, несмотря на относительно детальную правовую регламентацию вопросов муниципальной службы, в данном диапазоне присутствуют определенные правовые коллизии, например:

Статья 8 Федерального закона №273-ФЗ обязует муниципального служащего представлять работодателю данные о своих доходах, имуществе и обязанностях имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязанностях

имущественного характера своих супруги (супруга) и не достигших совершеннолетия детей. Однако, Федеральный закон №25-ФЗ (пункт 8 части 1 статьи 12, статья 15, пункт 10 части 3 статьи 16) не приведен в соответствие с обозначенными положениями и предусматривает передачу таковых данных только самого муниципального служащего, но не содержит подобного требования в касательстве его родственников (супругов и не достигших совершеннолетия детей)

1.2. Приобретение и прекращение статуса муниципального служащего

Поступление на муниципальную службу:

1. На муниципальную службу вправе поступать граждане, которые достигли совершеннолетия (возраста 18 лет), которые владеют государственным языком Российской Федерации и соответствуют квалификационным условиям, учрежденным в соответствии с настоящим Федеральным законом для замещения должностей муниципальной службы. В том случае, если будут отсутствовать обстоятельства, указанные в статье 13 настоящего Федерального закона в качестве ограничений, связанных с муниципальной службой.
2. При поступлении на данный вид службы, а также при прохождении данной службы, не допускается утверждение, каких бы то ни было, прямых или косвенных ограничений или преимуществ в зависимости от различных факторов. Таких факторов, как пол, раса, место жительства, национальность, происхождение, принадлежность к общественным объединениям, имущественное и должностное положение отношение к религии, убеждение человека, а также от других обстоятельств, которые не связаны с профессиональными и деловыми свойствами муниципального служащего.
3. Поступая на муниципальную службу, гражданин представляет такого рода документацию:
 - 1) заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу и замещении должности муниципальной службы;

- 2) заполненную собственной рукой и подписанную анкету по форме, которая установлена уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;
- 3) паспорт;
- 4) трудовую книжку, исключение составляет случай, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;
- 5) документ об образовании;
- 6) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, исключение составляет случай, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;
- 7) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;
- 8) документы воинского учета - для граждан, которые пребывают в запасе, и лиц, которые подлежат призыву на военную службу;
- 9) заключение медицинской организации об отсутствии болезни, которая могла бы каким-либо образом препятствовать поступлению на муниципальную службу;
- 10) сведения о доходах за год, который предшествовал году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- 10.1) сведения, предусмотренные статьей 13 настоящего Федерального закона;
- 11) другие документы, предусмотренные федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

4. Все сведения, которые гражданин представил в соответствии с настоящим Федеральным законом, поступая на муниципальную службу, как правило, могут подвергаться проверке в учрежденном федеральными законами порядке. В единичных муниципальных образованиях федеральными законами могут устанавливаться добавочные требования к проверке сведений, которые представляет гражданин, поступая на муниципальную службу.

5. В случае если в процессе проверки, предусмотренной частью 4 настоящей статьи, установилось определенное обстоятельство, которое может воспрепятствовать поступлению гражданина на муниципальную службу, то данный гражданин

оповестит в письменной форме о причинах своего отказа в поступлении на муниципальную службу.

6. Поступление гражданина на муниципальную службу исполняется на условиях трудового договора. В соответствии с трудовым законодательством, с учетом всех особенностей, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

7. Гражданин, который поступает на должность главы местной администрации по итогам конкурса на замещение указанной должности, заключает контракт. Порядок замещения должности главы местной администрации по контракту и порядок заключения и расторжения контракта с лицом, который когда-то был назначен или только хочет быть назначен на указанную должность по контракту, определяется Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации". Стандартная форма контракта с лицом, который назначается на должность главы местной администрации по контракту, ратифицируется законом субъекта Российской Федерации.

8. Поступление гражданина на муниципальную службу оформляется актом работодателя о назначении на должность муниципальной службы.

9. Сторонами трудового договора при поступлении на муниципальную службу являются работодатель (представитель нанимателя) и, соответственно, муниципальный служащий.

Конкурс на замещение должности муниципальной службы:[31]

1. При замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании, прежде чем заключить трудовой договор, может предшествовать конкурс, в процессе этого конкурса осуществляется анализ профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, наличие квалификационных навыков и соответствие этих навыков установленным требованиям к должности муниципальной службы.

2. План проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы, устанавливается муниципальным правовым актом, который, как правило, принимается представительным органом муниципального образования. Порядок

проведения конкурса должен предполагать опубликование в СМИ время и место его проведения, сведения о дате проведения, его условия, а также проект трудового договора ни в коем случае не позднее, чем за 20 дней до дня проведения конкурса. Единое число членов конкурсной комиссии в муниципальном образовании и порядок формирования этой конкурсной комиссии устанавливаются представительным органом муниципального образования.

3. Представитель нанимателя (работодатель) заключает трудовой договор и назначает на должность муниципальной службы одного из кандидатов, который, по оценке конкурсной комиссии, наиболее подходил по уровню квалификационных требований, по результатам конкурса на замещение должности муниципальной службы.

Аттестация муниципальных служащих:[30]

1. Аттестация муниципального служащего проводится, в первую очередь, для определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. Проводится такая аттестация муниципального служащего один раз в три года. Данной аттестации не подлежат такие муниципальные служащие, как служащие:

- 1) которые замещают должности муниципальной службы меньше одного года;
- 2) граждане, которые достигли возраста 60 лет;
- 3) женщины в положении (беременные);
- 4) граждане, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или же просто в отпуске по беременности и родам. Аттестация обозначенных муниципальных служащих возможна не раньше, чем через один год после выхода из отпуска;
- 5) которые замещают должности муниципальной службы на основании контракта (срочного трудового договора).

3. По итогам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит вердикт о том, соответствует ли данный муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или же не соответствует. Аттестационная комиссия способна давать рекомендации о награде единичных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в деятельности, в том числе о

повышении их в должности, а если это будет необходимо, рекомендации о совершенствовании деятельности аттестуемых муниципальных служащих. Результаты аттестации передаются аттестованным муниципальным служащим сразу же после подведения результатов голосования. Материалы аттестации представляются представителю нанимателя (работодателю).

4. По результатам аттестации представитель нанимателя (работодатель) сообщает вердикт о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими достижения по службе или о понижении муниципального служащего в должности, но в период не более одного месяца со дня аттестации, естественно, с согласия служащего. Также, судя по результатам аттестации, аттестационная комиссия, возможно, станет давать советы для направления единичных муниципальных служащих для получения добавочного профессионального образования.

5. Если муниципальный служащий не согласен с выдвинутым решением аттестационной комиссии (с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы), представитель нанимателя (работодатель) может уволить его с муниципальной службы. Сделать он это сможет в связи с несоответствием замещаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, но такое действие он сможет предпринять только в срок не более одного месяца со дня аттестации. Если указанный срок истек, увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам настоящей аттестации не допускается.

6. Муниципальный служащий имеет все основания обжаловать результаты аттестации в судебном порядке.

7. Положение о проведении аттестации муниципальных служащих утверждается муниципальным правовым актом, в соответствии с типовым положением о проведении аттестации муниципальных служащих, которое утверждено законом субъекта Российской Федерации.

Основания для расторжения трудового договора с муниципальным служащим:[37]

1. Кроме оснований для расторжения трудового договора, которые предусматривает Трудовой кодекс Российской Федерации, трудовой договор с муниципальным служащим может быть, в свой черед, расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в том случае, если:[5]

1) гражданин достиг предельного возраста, который установлен для замещения должности муниципальной службы;

2) если у служащего прекращено гражданство Российской Федерации;

3) прекращено гражданство иностранного государства - участника международного договора Российской Федерации, в котором сказано, что иностранный гражданин имеет полное право находиться на муниципальной службе;

4) приобретено гражданство иностранного государства, либо получен вид на жительство или некий документ, который подтверждает право на долговременное проживание гражданина Российской Федерации на местности иностранного государства;

5) не является участником международного договора Российской Федерации, в согласовании с которым гражданин Российской Федерации, который имеет гражданство иностранного государства, имеет право находиться на муниципальной службе;

6) неисполнения ограничений и запретов, которые связаны с муниципальной службой и установлены статьями 13,14,14.1, и 15 настоящего Федерального закона;

7) использования административной санкции в виде дисквалификации.

2. Дозволяется продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, которые достигли предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы. Однократное продление времени нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год.

2. Особенности правового положения муниципальных служащих

2.1. Права, обязанности, гарантии и ответственность муниципального служащего.

Права и обязанности служащего муниципального образования. В Законах Российской Федерации нигде не устанавливается обособленный перечень прав и обязанностей муниципальных служащих. Федеральное законодательство содержит список ограничений (были рассмотрены нами выше). Некоторые из этих ограничений можно именовать обязанностями муниципального служащего. К примеру, законом установлено, что муниципальный служащий обязан передавать в доверительное управление, пакеты акций (доли), которые находятся в его принадлежности в уставном капитале коммерческих организаций, в порядке, который определен уставом муниципального образования. Естественно, в согласовании с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, безусловно, под гарантийное обеспечение муниципального образования и на продолжительность прохождения муниципальной службы. Помимо всего прочего, служащие, находящиеся на муниципальной службе (сюда включены также граждане, которые поступают на муниципальную службу) обязаны каждый год, в согласовании с федеральным законом, предъявлять в органы государственной налоговой службы сведения о полученных ими доходах и об имуществе. Эти доходы и имущество, в свою очередь, являются объектами налогообложения, и принадлежат им на праве собственности. В согласовании с Федеральным законом о муниципальной службе (статья 10) весь список прав и обязанностей муниципальных служащих вводится уставом муниципального образования или нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Все это происходит в согласовании с настоящим Федеральным законом, иными федеральными законами, законами субъекта Российской Федерации – то есть, установление прав и обязанностей муниципального служащего вступает в зону ответственности органов

местного самоуправления. Но, стоит отметить, что всеобщие права муниципального служащего можно легко установить исходя из конституционных прав гражданина Российской Федерации, а также, функционирующего российского законодательства о правах граждан Российской Федерации, в том числе Трудового кодекса РФ.[9]

В практической жизни формируется ситуация, когда субъекты РФ обретают основные законы о муниципальной службе персонально для каждого субъекта, и в итоге получается, что права и обязанности служащих устанавливаются органами государственной власти субъектов федерации, а не самими муниципальными образованиями – что четко противоречит статье 10 ФЗ.[4]

Четко отметила, Михнева С.В, член квалификационной комиссии Адвокатской палаты. Заметила, что в условиях значительной неопределенности основных формулировок в области зоны ответственности всех уровней власти (говоримо относительно именно муниципальной службы), подобное положение приводит к множественным конфликтам между ними по поводу установления прав и обязанностей муниципальных служащих и расхождением между федеральными, региональными и местными нормативно-правовыми актами. Из-за этого, в практической жизни, можно наблюдать нелегитимное расширение или ограничение прав муниципального служащего.**[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

В связи с этим, вполне логично, на мой взгляд, было бы определить и закрепить правовую основу служащего муниципального образования – его права и обязанности на уровне законодательства Российской Федерации, что позволило бы исключить не только противоречивость нормативных правовых установлений, но и многих проблем в фактической деятельности муниципальных служащих. В свою очередь, местные органы власти субъектов Российской Федерации имеют все основания увеличить основной список прав муниципального служащего в региональных, местных и внутриорганизационных нормативно-правовых актах, в зависимости от политических, экономических и социальных условий в любом единичном регионе и муниципальном образовании. При этом необходимо принимать во внимание некоторые факторы, такие как:[24]

-национальность;

- развитость институтов государства;
- региональные, местные традиции и особенности;
- развитость гражданского общества;
- развитость демократии и многое другое.

Именно по этому пути и пошли законодатели в проекте федерального закона «О муниципальной службе в РФ», где в статье 13 перечисляются основные права муниципального служащего, а в статье 14, собственно, основные обязанности. Но тут не целесообразно упускать из памяти, что это еще пока что только проект, и в практической жизни действуют именно законы субъектов. Так, по Уставу Администрации внутригородского района Красноглинский городского округа Самара о муниципальной службе в городском округе Самара Самарской области, в статьях 9 и 10 за муниципальными служащими закрепляются права и обязанности такого плана (так или иначе эти положения копируются в законах о муниципальной службе всех других Субъектов Федерации):[11]

Муниципальный служащий имеет право на:

- 1) обеспечение надлежащих организационно-технических условий, необходимых для исполнения должностных обязанностей;
- 2) ознакомление с различного вида документами (таких, как, например, должностной регламент), которые определяют его права и обязанности по замещаемой должности муниципальной службы, аспектами оценки эффективности выполнения должностных обязанностей, коэффициентами результативности профессиональной трудовой работы и условиями должностного подъема;
- 3) отдых, который обеспечивается установлением хорошей длительности рабочего периода, также, предоставлением выходных дней и нерабочих праздничных дней, и, конечно, оплачиваемых основного и дополнительных отпусков, каждый год;
- 4) оплату труда и прочие выплаты в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами и трудовым договором;
- 5) обретение в установленном порядке информации и материалов, которые могут быть необходимы для исполнения официальных обязанностей, а также на внесение предложений об улучшении деятельности органа местного самоуправления;

- б) доступ в определенном порядке к сведениям, которые составляют государственную тайну, в том случае, если исполнение официальных прямых обязанностей связано с использованием таких сведений;
- 7) доступ в определенном порядке, в связи с исполнением должностных обязанностей, в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения и другие организации;
- 8) изучение отзывов о его профессиональной трудовой деятельности и иными документами, но только до внесения их в личное дело муниципального служащего, материалами личного дела, а также на приобщение к нему его письменных объяснений и иных документов и материалов;
- 9) охрана сведений о муниципальном служащем;
- 10) служебный рост на основе конкурса;
- 11) профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку в порядке, установленном федеральными законами и законами городского округа Самара Самарской области;
- 12) участие в профессиональном союзе;
- 13) разбор персональных трудовых споров в соответствии с настоящим Законом;
- 14) производство по его заявлению должностной проверки;
- 15) охрану своих прав и законных интересов на муниципальной службе;
- 16) другие права, которые установлены федеральными законами.

Муниципальный служащий обязан:[19]

- 1) исполнять:
 - Конституцию Российской Федерации;
 - Федеральные законы;
 - Федеральные конституционные законы;
 - другие нормативные правовые акты Российской Федерации;
 - Устав Администрации внутригородского района Красноглинский городского округа Самара (это их основной Закон);
 - законы и иные нормативные правовые акты городского округа Самара Самарской области;

- Устав муниципального образования (в данном случае Администрации внутригородского района Красноглинский) и другие правовые акты органов местного самоуправления и гарантировать их исполнение;
- 2) выполнять должностные обязанности в согласовании с должностным регламентом;
 - 3) выполнять задания соответствующих руководителей, данные в пределах их полномочий, которые установлены законом Российской Федерации;
 - 4) придерживаться при исполнении должностных обязанностей прав и законных интересов граждан и аппаратов;
 - 5) придерживаться трудового распорядка органа местного самоуправления;
 - 6) поддерживать уровень квалификации, который необходим для высококачественного выполнения должностных обязанностей;
 - 7) не разглашать такие сведения: которые составляют государственную и иную тайну, охраняемую федеральным законом, а также сведения, которые стали ему известны в связи с исполнением официальных обязанностей, в том числе данные, которые касаются частной жизни и здоровья граждан или касающиеся их чести и достоинства;
 - 8) оберегать муниципальное имущество, в том числе данное ему для выполнения официальных обязанностей;
 - 9) представлять в учрежденном порядке предустановленные федеральным законом данные о себе и членах своей семьи, а также данные о приобретенных им доходах и относящемся ему на праве собственности имуществе, которые считаются объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера;
 - 10) информировать о выходе из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства иного государства в день выхода из гражданства Российской Федерации или в день приобретения гражданства иного государства;
 - 11) придерживаться ограничений, исполнять обязательства, не нарушать запреты, учрежденные федеральными законами, настоящим Законом и другими законами городского округа Самара Самарской области, уставом муниципального образования (в данном случае Администрации внутригородского района

Красноглинский). Также, необходимо исполнять требования к должностному поведению, учрежденные федеральными законами, настоящим Законом и другими законами городского округа Самара Самарской области, уставом муниципального образования (в данном случае Администрации внутригородского района Красноглинский), другими нормативными документами;

12) извещать работодателя об индивидуальном интересе при выполнении официальных обязанностей, который способен привести к конфликту интересов, прикладывая меры по предотвращению подобного конфликта;

13) исполнять другие обязанности, установленные федеральными законами.

Муниципальный служащий имеет все основания не выполнять какое-либо предоставленное ему незаконное поручение. При получении от соответствующего руководителя задание, которое, по его мнению, является неправомерным, муниципальный служащий в долгу предъявить, в письменной форме, аргумент неправомерности исходного поручения, с указанием положений законодательства, которые могут быть нарушены при выполнении данного задания, и получить от руководителя доказательство этого задания в письменной форме. В случае подтверждения руководителем врученного поручения в письменной форме, муниципальный служащий обязан отказаться от его выполнения. В случае же выполнения незаконного поручения муниципальный служащий и руководитель, который дал это неправомерное поручение, несут дисциплинарную, гражданско-правовую, административную или уголовную ответственность в согласовании с федеральными законами.

Уставом муниципального образования (в данном случае Администрации внутригородского района Красноглинский), а также нормативным правовым актом органов местного самоуправления могут быть предусмотрены иные права муниципального служащего, которые не противоречат федеральным законам, законам городского округа Самара Самарской области, настоящему Закону.

Гарантии.[1]

Социальные гарантии для работников по найму регламентируются разделом VII Трудового кодекса Российской Федерации. Особым

законодательством предусматриваются специальные гарантии для муниципальных служащих (статья 172 Трудового кодекса Российской Федерации). Помимо такого вида регламентаций, как порядок поступления на муниципальную службу и ее прохождения, права и обязанности служащего, в законодательстве субъектов Российской Федерации и муниципальных нормативных актах, огромное место отводится регламенту гарантий муниципальных служащих. [3]

Муниципальному служащему гарантируются (статья 15 Закона):

- 1) условия работы, которые обеспечивают выполнение им должностных обязанностей;
- 2) денежное содержание и прочие выплаты;
- 3) оплачиваемый отпуск каждый год;
- 4) медицинское обслуживание его и членов его семьи, как во время службы в муниципалитете, так и после выхода его на пенсию;
- 5) пенсионное снабжение за выслугу лет и пенсионное снабжение членов семьи муниципального служащего в случае его смерти, при том условии, что она наступила в связи с выполнением им официальных обязанностей;
- 6) обязательное государственное страхование на обстоятельство причинения вреда здоровью и имуществу в связи с выполнением им официальных обязанностей;
- 7) обязательное государственное социальное страхование на случай болезни или потери способности трудиться в период прохождения им муниципальной службы или после ее прекращения, но наступивших в связи с выполнением им официальных обязанностей;
- 8) защита его и членов его семьи в порядке, установленном законами, от угроз, насилия, иных незаконных действий в связи с исполнением им официальных обязанностей.

Отмеченные гарантии призваны предоставить компенсацию за некоторые ограничения, которые связаны со статусом муниципального служащего и обоснованы необходимостью обеспечения интересов местного самоуправления. В случае ликвидации органа местного самоуправления, уменьшения штата работников данного органа (сокращения), служащему муниципального образования,

предоставляются гарантии, которые учреждены законодательством Российской Федерации о труде для работников в случае их увольнения в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций, сокращения штата работников (смотреть часть 1.2 статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации). При этом законами субъекта Российской Федерации и уставом муниципального образования (в данном случае Администрации внутригородского района Красноглинский) могут быть предусмотрены добавочные гарантии для муниципального служащего. Согласно статье 180 Трудового Кодекса Российской Федерации, при проведении событий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель должен предоставить работнику вакантную должность (другую имеющуюся работу). О грядущем увольнении в связи с ликвидацией организации (в нашем случае – ликвидации Администрации внутригородского района Красноглинский), уменьшением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем индивидуально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель, только с письменного утверждения работника, имеет право прекратить с ним трудовой договор до истечения срока в два месяца, расплатившись с ним дополнительной компенсацией в объеме среднего заработка работника, рассчитавшего пропорционально времени, которое осталось до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе групповых увольнений работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, принимает необходимые меры, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами, соглашением, или же коллективным договором.[7]

Социальные гарантии для муниципального служащего в Администрации внутригородского района Красноглинский городского округа Самара состоят в следующем:[26]

- 1) условия работы, которые обеспечивают выполнение им официальных обязанностей;
- 2) денежное содержание и иные выплаты, которые учтены федеральным законодательством и законодательством городского округа Самара Самарской

области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (в данном случае Администрации внутригородского района Красноглинский);

3) оплачиваемый отпуск каждый год;

4) медицинское обслуживание муниципального служащего и членов его семьи, в том числе после его выхода на пенсию с должности муниципального служащего, за счет средств бюджета муниципального образования с заключительного места занятия;

5) страхование за счет средств бюджета соответственного муниципального образования на случай смерти, причинения вреда здоровью и имуществу, но только в том случае, если ущерб был связан с исполнением официальных обязанностей в момент прохождения муниципальной службы или после ее остановки;

6) переподготовка и повышение квалификации за счет средств бюджета соответственного муниципального образования с сохранением денежного содержания, на период обучения, по занимаемой должности;

7) обеспечение защитой муниципального служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других незаконных действий в связи с исполнением им своих официальных обязанностей в порядке, который определен федеральными законами и законами городского округа Самара Самарской области.

8) пенсионное снабжение с учетом стажа муниципальной службы, иные виды социального обеспечения, а также пенсионное снабжение членов семьи муниципального служащего в случае его смерти, но только в том случае, если смерть наступила в связи с исполнением им официальных обязанностей;

9) непременность получения его согласия на перевод на другую должность муниципальной службы, за исключением ситуаций, которые учтены федеральным законодательством;

10) жилищно-бытовые данные, в соответствии с действующим жилищным законодательством;

11) оплата присутствия детей в детских дошкольных организациях.

Муниципальному служащему, в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации внутригородского района Красноглинский городского

округа Самара и нормативными правовыми актами Российской Федерации, возмещаются расходы и предоставляются другие компенсации в связи с различными факторами. Возможны такие факторы как командировки, перевод на должность муниципальной службы в иной орган местного самоуправления, прием на муниципальную службу, направление на муниципальную службу в иную местность, а также возмещения, связанные с этим - расходы на оплату жилья и транспортные расходы.[19]

Уставом Администрации внутригородского района Красноглинский городского округа Самара могут быть учтены добавочные гарантии для муниципальных служащих в согласовании с законами городского округа Самара Самарской области:[6]

1. За совершение какого-либо дисциплинарного проступка - несоблюдение или ненадлежащее соблюдение муниципальным служащим порученных на него служебных обязанностей (по его вине) - представитель нанимателя (работодатель) имеет право использовать следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение с муниципальной службы по соответствующим основаниям.

2. Муниципальный служащий, сделавший дисциплинарный проступок, может быть непостоянно (не больше одного месяца), до решения проблемы о его дисциплинарной ответственности, отстранен от выполнения должностных обязанностей с сохранением денежного нахождения. Снятие муниципального служащего с исполнения официальных обязанностей в этом случае производится муниципальным правовым актом.

3. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий предопределяется трудовым законодательством.

2.2. Проблемные аспекты правового положения муниципального служащего и пути их решения

Муниципальная служба представляет собой совокупность и целостность компонентов: муниципальных служащих и их деятельности на службе у государства, государственных органов и муниципальных должностей.

Осуществленный в 2008 году статистическо-социологический анализ дает возможность выявить особенности кадрового состава Администрации Красноглинского района и общие направленности динамики его развития, а также дать оценку ситуации, сложившейся в настоящее время в кадровом корпусе муниципальной службы района, и на основании этого раскрыть уровень профессионализма и компетентности сотрудников органов Красноглинского района. Проведенные исследования показали, что всеобщий состав чиновников, которые заняты в территориальных органах Администрации внутригородского района Красноглинский городского округа Самара, составляет около 1500 человек. При этом 68% муниципальных служащих обладают высшим образованием. Одновременно с тем, каждый второй чиновник заканчивал, как правило, промышленные (технические) высшие учебные заведения, каждый седьмой чиновник обладает экономическим образованием, а каждый 12 - юридическим. **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

Из всего этого можно сделать умозаключение, что в устройстве, как и в минувшие годы, не хватает юристов, психологов, социологов, организаторов государственной службы, специалистов по работе с персоналом, с этого места безоговорочно ясно, какое значение способна иметь переподготовка и увеличение квалификационных навыков специалистов.

На соответственной занимаемой должности по стажу работы допускается выделить: до 1 года - 29% (это обстоятельство говорит о потребности в сотрудниках для работы по адаптации кадров) до 5 лет - 87%, свыше 5 лет - 15% (для данной группы работников нужна непременно переподготовка для новых условий и требований). Всемирная практика, подтверждает то, что для сбережения

устойчивости и преемственности регулирования нужно сохранять часть прежнего высококлассного знающего кадрового состава, даже в модифицирующихся условиях. И как раз таки для сбережения устойчивости и преемственности регулирования примерное количество старых сотрудников должно составлять примерно 50%. Тем не менее, необходимо помочь им адаптироваться к новым требованиям и обстоятельствам работы, обучить новым технологиям управления.

Из ввергнутых ранее данных заметно, что определенный процент работников Красноглинской Администрации пользуются устарелым багажом знаний и опыта, стараются приноровиться к новым условиям, скорректировать соответственным образом стиль и тактику своей деятельности. Каждый десятый руководитель получил весомый опыт управленческой деятельности в прошлых советских структурах исполнительной власти. С одной стороны это хорошо, так как сотрудники понимают практические задачи и потребности, имеют опыт хозяйственной работы, но с другой стороны это вольная или невольная приверженность старым методам, также у людей того времени могут возникнуть трудности приспособления к модифицирующейся ситуации. **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**

Ведущей проблемой для государственной службы области считается профессионализм, в первую очередь, это относится к руководителям среднего звена, а также специалистов всех уровней. Большая часть руководителей и специалистов среднего звена не владеют образованием отвечающей специализации и соответственного опыта для выполнения своих официальных обязанностей. Исследование возрастного состава выявило, что муниципальные служащие составляют соответственно: до 30 лет -16%, от 40 до 50 и старше - 63%, около 82% работников располагают высшим образованием, в пределах 61% из них - высшее техническое образование, в пределах 22% - экономическое, в пределах 4% - юридическое. Данное положение полностью не соответствует Закону "О муниципальной службе в Российской Федерации", так как муниципальным служащим надлежит владеть высшим профессиональным образованием (ГМУ) или образованием, уподобленное ему.[29]

Ведущими путями решения проблемы увеличения профессионализма муниципальных служащих Красноглинского района является переобучение и увеличение квалификационных навыков государственных служащих среднего звена, так как большая часть всех сотрудников имеют необходимость в добавочной подготовке для выполнения своих нынешних обязанностей, решения задач, которые стоят перед ними. В зависимости от выполняемых обязанностей у сотрудников должно быть присутствие комплекса знаний в области государственного и муниципального управления, социального управления, соответственных отраслей хозяйства и промышленности. При том, надлежит прочерчивать строгое разделение разнообразных типов государственных служащих:

1) тех служащих, которые принимают решения (руководители), для них основополагающим является комплекс законных (правовых) знаний. Деятельность руководителя - это, первоначально дело с людьми. Вследствие этого, особенное значение отдается навыкам и знаниям в зоне управления персоналом и технике управления, присутствию лидерских качеств и возможности применять соответственный стиль и методы управления применительно к определенной ситуации.

2) тех служащих, которые готовят темы для обсуждения и обеспечивают подготовку решений и исполнения принятых решений (специалисты).

По первоначальной группе - особенные запросы к профессиональным знаниям и опыту работы в соответственной отрасли, умозаключительным способностям, искусству системно созидать проблему, профессионально предвидеть исходы принятых решений (строительство, энергетика, экономика и т.п.). Мастерство и профессионализм муниципального служащего вызван гарантировать стабильность муниципальной службы, высококачественное воплощение в жизнь функций, хроническую готовность к трудным заданиям, вероятность усовершенствования своих профессиональных навыков, своевременно и высококачественно реализовывать свою компетенцию. Компетентность и профессионализм муниципальных служащих надлежит систематически поддерживать на требуемом для практики уровне при помощи выполнения всевозможных мероприятий, к

примеру (сказать), таких как увеличение квалификационных навыков, переобучение и приобретение дополнительного образования.

В сегодняшнее время максимально насущно стоит проблема дефицитности знаний в области права. Не достают навыки верного толкования норм функционирующего законодательства, которые зачастую противоречат друг другу.

В той же степени, чувствуется сильный недостаток знаний в области экономики, финансов, государственного управления. Добавочное образование и обучение обязано носить адресный характер и исходить из профессиональных и служебных прямых обязанностей специалиста и предусматриваться при служебном продвижении муниципальных служащих. При планировании формирования кадрового потенциала нужно принимать во внимание потребности в соответственной переподготовке каждого муниципального служащего.[37]

В добавление к изъянам местного самоуправления Красноглинского района позволительно отнести имеющий место быть механизм перераспределения финансовых потоков относительно исполняемых функций. Местное самоуправление одарено такими полномочиями, реализация которых настоятельно просит огромных материальных и финансовых затрат. В тот же момент, в местных бюджетах средств, как правило, не хватает. А это, в собственную очередь, в некоторой степени, связано с тем, что внушительная часть притоков денежных средств устремляется не в местные бюджеты, а в вышестоящие. Подобным образом, образовывается ситуация, при которой существование средств минимальное, а исполнять свои обязанности необходимо, да ещё и в самые короткие сроки. Из этого места и коренных проблемы – если что-то и делается, то не доброкачественно, а если доброкачественно, то долго и от случая к случаю на средства местных жителей. Это положение, противоречит одному из самых важных принципов местного самоуправления – принципу соотношения материальных и финансовых ресурсов местного самоуправления его возможностям.[38]

Бросается в глаза, также, политика органов государственной власти по формированию института муниципальных служащих. В своем желании предопределить под полный надзор муниципальных служащих в регионе,

представители государственной власти опираются на внушительную часть местного населения, у которой сформировано неблагоприятное отношение к местному самоуправлению, которое, по мнению народа, стало не "ближе" к народности, а, наоборот, еще более "отдалилась" от нее. Бездействие представителей власти в районе, формирование положительного имиджа муниципальных служащих и разъяснение населению основы данного института власти - результатом всего этого стало апатичное (а чаще и отрицательное) отношение местных жителей к органам местного самоуправления. Всё фигурирование населения муниципального образования в организации местного самоуправления свелось к осуществлению права избирать и быть избранными в представительные органы местного самоуправления. Оставшиеся права и обязанности населения, написанные в нормативных правовых актах по местному самоуправлению, в процессе не исполняются.[20]

Одним из факторов такой позиции населения к местному самоуправлению как институту власти на местах представляется то, что к основанию 90-х годов прошедшего столетия в России не было необходимой численности специалистов в настоящей сфере. Впоследствии, к возникновению реформирования всей политико-экономической системы страны, в России не обнаружилось необходимого количества подготовленных людей в сфере местного самоуправления, которые бы доложили идеи реформаторов до жителей и истолковали бы основу, программу и цель деятельности органов и официальных лиц местного самоуправления. Так, повседневное восприятие неладного положения в сфере ответственности местной власти, создаётся то и дело возникающими известиями о катастрофических происшествиях в коммунальном хозяйстве, за пределами для основной массы жителей увеличении стоимости коммунальных услуг, забастовках учителей и прочих аналогичных инцидентах. Тяжело не разделить мнение с оценкой, предоставленной Президентом Путиным: - «в течение длительного времени федеральная власть практически не уделяла внимания проблемам местного самоуправления. [21] В конечном итоге это непосредственно сказывается на уровне жизни населения в российских городах и селах. Большой проблемой местного

самоуправления остается недостаточность его собственной доходной базы. Но именно с местных органов власти население спрашивает и за исполнение федеральных законов (таких как о ветеранах), и за работу ЖКХ, и за очень многое другое».

Также к проблемным аспектам в осуществлении местного самоуправления допускается причесть:

- неимение полной системы государственного территориального управления;
- неясность в установлении зоны ответственности уровней власти;
- недостающее представление основы местной власти и ее способностей;
- сопротивление усилению местной власти со стороны областных элит в связи с конкурентной борьбой при рассредоточивании ресурсов и полномочий;
- недостающая компетентность кадров;
- недостающий уровень научно-методического и информационного оснащения;
- не разработанность и малоэффективность механизмов контроля над работой местного самоуправления, как со стороны страны, так и со стороны жителей.

Конкретные проблемы местного самоуправления зачастую усложняются субъективными факторами, в частности, неумением или уклонением соответственных должностных лиц формировать согласованные решения, сконцентрированные на согласование федеральных, региональных и муниципальных органов власти в интересах населения.[25]

Подобным образом, позволительно отметить, что в целом в Администрации имеется немало проблемных аспектов и незаконченных вопросов, которые в значительном объеме мешают эффективному осуществлению функций местной власти. Некоторые из вышеперечисленных проблемных аспектов смогут быть ликвидированы за довольно маленький срок порядком принятия и осуществления политических решений, облеченных в форму закона, а ликвидация других, востребует долговременного периода. Продолжительные причины могут быть ликвидированы только в результате целеустремленной просветительной работы среди жителей, сотворения научной школы, подготовки сотрудников. Для уничтожения субъективных, кратковременных причин надлежит устранить

туманности в установлении компетенции местного самоуправления, зафиксировать соответствующими нормативными актами многоуровневую систему территориальной налаженности местной власти.[30] Также необходимо:

- сформировать условия для межмуниципального объединения в решении коллективных задач;
- увеличить эффективность государственного контроля и надзора за работой органов местного самоуправления на тему соблюдения ими права;
- увеличить общественный контроль над деятельностью местного самоуправления, увеличив роль представительных органов и разработав определенные механизмы осуществления ответственности местной власти перед общественностью;
- организовать право формирования бюджетов на много более высоких территориальных уровнях управления (административно-территориальных образований, районов) за счет целевых выделений из бюджетов нижестоящего уровня на урегулирование совместных проблем муниципалитетов.

Также это возможно сделать за счет целевых средств, которые выделяются из федерального и регионального бюджетов на осуществление государственных полномочий. Направленные меры хорошо охарактеризовали себя в зарубежной практике. Местное самоуправление, уплотняя основы народовластия, формируя условия жизнедеятельности людей, стабилизируя общественно-политическую систему, считается главным механизмом обеспечения единства страны.

Исключительно выработанное местное самоуправление имеет возможность быть одной из наиболее достоверных гарантий предоставления целостности государства. Однако в то же время воплощение в жизнь многих из перечисленных задач, предоставление определенного уровня жизни населения исполняется не в государстве, в общем и целом, а в определенных территориальных образованиях малогабаритного проживания граждан - муниципальных образованиях. Именно тут должны быть, в общей сложности, сформированы условия для осуществления гарантированных государством прав и свобод, а также гарантирована возможность хорошего проживания.[39]

Выделяют три стабильных элемента местной власти:

- представительные органы;
- исполнительные органы;
- главное должностное лицо.

Они, в соответствии с Конституцией РФ и прочими нормативно-правовыми актами реализуют цели управления:

- приемлемо совмещать интересы и права человека (духовные, земские);
- удовлетворять нужды населения;
- реализовывать правительственные проекты на местном уровне.

Устройство органов местного самоуправления составляют представительный орган муниципального образования, глава муниципального образования, местная администрация (исполнительно-распорядительный орган муниципального образования), контрольный орган муниципального образования, другие органы и выборные официальные лица местного самоуправления, предусмотренные уставом муниципального образования и владеющие собственными полномочиями согласно решению вопросов местного значения.

Таким образом:

- Исполнительный орган местного управления - это орган управления общей зоной ответственности, который организует осуществление постановлений представительного органа местного управления, производящий исполнительно - распорядительную деятельность в области муниципального образования в различных сферах, таких как финансово - экономическая, хозяйственная, социально-культурная, территория охраны общественного порядка и обеспечения прав и интересов населения.
- Представляющий орган местного управления - это орган управления, избранный путем вольного, скрытого, прямого, равного и всеобщего голосования, для осуществления права органов местного самоуправления регулировать частью государственных дел и распоряжаться ими.
- Глава муниципального образования - высшее официальное лицо муниципального образования, наделенное возможностями исполнительно - распорядительного и

организационного характера по отношению к работе органов местного самоуправления.

- Органы муниципального управления в Российской Федерации, признаваемая и гарантируемая Конституцией Российской Федерации автономная, и под свою ответственность, деятельность населения касательно решения непосредственно или через органы местного самоуправления, проблем местного значения, отталкиваясь от интересов населения, его исторических и других местных обычаев.

Местное самоуправление есть ступень публичной власти, преимущественно приближённой к населению, избираемый общественностью и владеющий существенной автономией и самостоятельностью в решении проблем местной жизни. Местное самоуправление создаёт мобильную систему управления, в достаточной степени адаптированную к местным территориальным или этническим принципам, а также оказывать содействие процессу становления гражданских инициатив. Таким образом, муниципальный служащий как понятие применяется для описания характера и рода работы людей, отражая результат управления муниципальными правами.

Европейская Хартия о местном самоуправлении позиционирует, что «органы местного самоуправления составляют одну из основ демократического строя». Это признано и гарантировано Основным законом нашего государства. Муниципальная служба действует в сфере общественной власти и представляется публично-властной деятельностью. Муниципальная служба исполняется лишь в органах местного самоуправления. Муниципальная служба исполняется лишь на должностях муниципальной службы. Принципы муниципальной службы определяют важнейшие закономерности в системе организации и функционирования муниципальной службы. Они обуславливают значимость, законность, социальную ценность отношений, возникающих в системе муниципальной службы. Отсутствие правовых принципов может повлечь за собой произвол, бюрократизм в худшем смысле этого слова, неорганизованность, беззаконие, несправедливость.

К проблемным аспектам в осуществлении местного самоуправления, из всего сказанного ранее допускается причесть:

- неимение полной системы государственного территориального управления;
- неясность в установлении зоны ответственности уровней власти;
- недостающее представление основы местной власти и ее способностей;
- сопротивление усилению местной власти со стороны областных элит в связи с конкурентной борьбой при рассредоточении ресурсов и полномочий;
- недостающая компетентность кадров;
- недостающий уровень научно-методического и информационного оснащения;
- не разработанность и малоэффективность механизмов контроля над работой местного самоуправления, как со стороны страны, так и со стороны жителей.

Для решения этих проблем можно произвести следующие действия:

- сформировать условия для межмуниципального объединения в решении коллективных задач;
- увеличить эффективность государственного контроля и надзора за работой органов местного самоуправления на тему соблюдения ими права;
- увеличить общественный контроль над деятельностью местного самоуправления, увеличив роль представительных органов и разработав определенные механизмы осуществления ответственности местной власти перед общественностью;

Направленные меры хорошо охарактеризовали себя в зарубежной практике.

Воплощение в жизнь многих из перечисленных задач, предоставление определенного уровня жизни населения исполняется не в государстве, в целом, а в определенных территориальных образованиях - муниципальных.

Муниципальная служба является сложным социально-правовым институтом. Этот институт представляет собой систему правовых норм, регламентирующих права и обязанности, ограничения, запреты, стимулирование, ответственность служащих, порядок возникновения и прекращения служебных отношений. В нравственном аспекте – рассматривает этические основы муниципальной службы. Если говорить об отличии задач муниципальных служащих от задач государственных служащих, то оно заключается лишь в уровне (федеральный, региональный, местное самоуправление), то есть качественного отличия не существует, все направлено на улучшение благосостояния общества,

удовлетворение общественных интересов (все данные главы предоставлены сотрудниками Красноглинской Администрации).

Именно в муниципальных образованиях должны быть, в общей сложности, сформированы условия для осуществления гарантированных государством прав и свобод, а также гарантирована возможность хорошего проживания.

Заключение

Можно подвести итоги проведенного мной исследования и сделать определенные выводы. В Российской Федерации, так как мы живем в демократическом и федеративном государстве, признаётся и гарантируется местное самоуправление. Муниципальная служба - это одна из ветвей местного самоуправления. Для хорошего функционирования демократического государства надлежит наличие именно действенного местного самоуправления.

Рассмотрев детально данную тему, были определены следующие проблемные аспекты правового положения муниципального служащего:

1. 68% муниципальных служащих обладают высшим образованием. Одновременно с тем, каждый второй чиновник заканчивал, как правило, технические высшие учебные заведения, каждый седьмой чиновник обладает экономическим образованием, а каждый двенадцатый - юридическим. Отсюда вытекает проблема нехватки в устройстве: юристов, психологов, социологов, организаторов государственной службы, специалистов по работе с персоналом.

Решением данной проблемы может стать переподготовка и увеличение квалификационных навыков специалистов.

2. Нет устойчивости и преемственности по стажу работы сотрудников.

- сотрудники, работающие меньше 1 года - 29% (из этого показателя выявляется такая проблема, как потребность в сотрудниках для работы по адаптации кадров);

- сотрудники, работающие меньше 5 лет - 87%;

- сотрудники, работающие свыше 5 лет - 15% (отсюда выявляется еще одна проблема, недостаток высококлассного знающего кадрового состава, так как для хорошего, высококачественного выполнения работы, примерное количество старых сотрудников, по мнению экспертов, должно составлять примерно 50%.)

Решением данной проблемы может стать переподготовка для новых условий и требований для данной группы работников.

3. Из предыдущей проблемы, у нас возникает еще одна, не менее серьезная, проблема. Определенный процент работников пользуются устаревшим багажом знаний и опыта. Каждый десятый руководитель получил весомый опыт управленческой деятельности в прошлых советских структурах исполнительной власти. С одной стороны это хорошо, так как сотрудники понимают практические задачи и потребности, имеют опыт хозяйственной работы, но с другой стороны это приверженность старым методам, также у людей того времени могут возникнуть трудности приспособления к модифицирующейся ситуации.

4. Ведущей проблемой считается профессионализм, в первую очередь, это относится к руководителям среднего звена, а также специалистов всех уровней. Большая часть руководителей и специалистов среднего звена не владеют образованием отвечающей специализации и соответственного опыта для выполнения своих официальных обязанностей.

Решением данной проблемы может стать переобучение и увеличение квалификационных навыков, в зависимости от выполняемых обязанностей. У сотрудников должно быть присутствие багажа знаний в области государственного и муниципального управления, социального управления, соответственных отраслей хозяйства и промышленности.

При том, надлежит прочерчивать строгое разделение разнообразных типов государственных служащих:

1) тех служащих, которые принимают решения (руководители), так как для них основополагающим является комплекс именно правовых знаний, знаниям в зоне управления персоналом, присутствию лидерских качеств и т.д.

2) тех служащих, которые готовят темы для обсуждения и обеспечивают подготовку решений и исполнения принятых решений.

5. Проблема нехватки знаний в области права. Не достают навыки верного толкования норм функционирующего законодательства, которые зачастую противоречат друг другу.

Решением может являться дополнительная система обучения, которая будет носить адресный характер и исходить из профессиональных и служебных прямых обязанностей каждого специалиста в отдельности.

6. Большой проблемой является механизм перераспределения финансовых потоков относительно исполняемых функций. На полномочия местного самоуправления необходимо большое количество материальных и финансовых затрат. Но, в местных бюджетах средств, как правило, не хватает (из-за того, что большая часть денежных средств устремляется не в местные бюджеты, а в вышестоящие). Поэтому, если что-то и делается, то не доброкачественно, а если доброкачественно, то долго и от случая к случаю на средства местных жителей.

Для решения этой проблемы можно организовать право формирования бюджетов намного более высоких территориальных уровней управления (административно-территориальных образований, районов) за счет целевых выделений из бюджетов нижестоящего уровня на урегулирование совместных проблем муниципалитетов. Еще это возможно сделать за счет целевых средств, которые выделяются из федерального и регионального бюджетов на осуществление государственных полномочий.

Некоторые из вышеперечисленных проблемных аспектов смогут быть ликвидированы за довольно маленький срок, порядком принятия и осуществления политических решений, (облеченных в форму закона), а ликвидация других, востребует долговременного периода. Продолжительные причины могут быть ликвидированы только в результате целеустремленной просветительной работы среди жителей, сотворения научной школы, подготовки сотрудников. Для уничтожения субъективных, кратковременных причин надлежит устранить туманности в установлении компетенции местного самоуправления, зафиксировать соответственными нормативными актами многоуровневую систему территориальной налаженности местной власти.

Список использованной литературы

Нормативно-правовые акты

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации. – М.: Риор, 2008. – 48 с.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть вторая) от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
6. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
7. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
8. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
9. О противодействии экстремистской деятельности: Федеральный закон от 25.07.2002 № 114-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
10. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
11. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ. 2005. № 6. Ст. 439.

12. Об утверждении перечня категорий государственных и муниципальных служащих, подлежащих государственной защите: Постановление Правительства РФ от 31.12.2004 № 900// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
13. О внесении изменений в статью 6 Закона Самарской области «О муниципальной службе в Самарской области»: Закон Самарской области от 12.05. 2014 г. № 51-ГД // Справочно-правовая система «Гарант»
14. О муниципальной службе в Самарской области: Закон Самарской области от 09.10.2007 № 96-ГД // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
15. О реестре должностей муниципальной службы в Самарской области: Закон Самарской области от 30.12.2005 № 254-ГД // Справочно-правовая система «Гарант»
16. Постановление Правительства Самарской области от 28.12.2015 № 892 «Об утверждении государственной программы Самарской области «Развитие муниципальной службы в Самарской области на 2016 - 2018 годы» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
17. Устав Самарской области: Постановление Самарской Губернской Думы от 05.12.2006 № 2679 с изм. 10.11.2014 г. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
18. Устав Красноглинского внутригородского района: зарегистрирован Управлением Министерства юстиции Российской Федерации по Самарской области с изм. 05.11.2015 г. № RU 633015032015001// Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

Литература

19. Арбузов, С.В. Муниципальное право: учебное пособие/ С.В.Арбузов, – М.: Юнити-Дана, 2012. - 791с.
20. Авакьян, С.А. Муниципальное право России: учебное пособие/С.А. Авакьян,- М.: Проспект, 2009. - 544с.
21. Борзунова, О.А, Краснов, Ю.К. Комментарий к Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации/ О.А. Борзунова, Ю.К. Краснов, - М.:Юстицинформ, 2007. - 248с.

22. Васильев, В.И. Муниципальное право России: учебное пособие/В.И.Васильев,- М.:Юстицинформ, 2012. - 123с.
23. Давыдова, Е.В. Служебное поведение муниципальных служащих и ответственность за несоблюдение требований: Е.В. Давыдова, Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения, 2014, № 4. – С. 43-53.
24. Зуев А., Мясникова Л. Глобализация: аспекты, о которых мало говорят // МЭ и МО, 2011, №8. - С. 54-60.
25. Кирьянов, А.Ю. Взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы: А.Ю.Кирьянов, Муниципальная служба: правовые вопросы, 2012, № 4. - С. 218 -231.
26. Козбаненко, В.А. Публично-правовая природа статуса гражданских и муниципальных служащих: общее и особенное: В.А. Козбаненко, Конституционное и муниципальное право, 2003, № 3. - С. 113-115.
27. Костюков, А.Н. Муниципальное право России: учебное пособие/А.Н. Костюков– М.: Юнити-Дана, 2012. - 687с.
28. Козырин А.Н. Комментарий (постатейный) к Федеральному закону от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
29. Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Реформирование законодательства о муниципальной службе как составная часть административной реформы // Административное право. 2007. № 1. С. 83 - 91.
30. Прудников А.С., Алексеев, И.А. Муниципальное право России: учебное пособие/ А.С. Прудников, И.А. Алексеев – М.: Юнити - Дана, 2012. - 319с.
31. Портер, М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / Пер. с англ. И. Минервина; 2-е изд. — М.: Альпина Бизнес Букс. - 452 с.
32. Постовой Н.В. Муниципальное право России: учебное пособие/Н.В.Постовой – М.: Юриспруденция, 2011. - 400с.
33. Скрипкин Г.Ф. Муниципальное право России: учебное пособие/ Г.Ф. Скрипкин – М.: Юнити-Дана, 2012.- 176с.
34. Чаннов С.Е. Правовое урегулирование конфликта интересов на государственной

гражданской службе // Трудовое право. 2006. № 11.- С. 123-128.

35. Чаннов С.Е. Конфликт интересов на муниципальной службе: проблемные аспекты реализации нового закона // Российская юстиция. 2007. № 7. - С. 35 - 37.

36. Черногор Н.Н. Проблемы ответственности в теории муниципального права и практике местного самоуправления: учебное пособие / Н.Н.Черногор - М.: Юриспруденция, 2012. - 298с.

37. Шамарова Г.М. Правовой статус муниципального служащего: Г.М. Шамарова, Муниципальная служба: правовые вопросы, 2014, №3. – С. 28-34.

38. Шугрина Е.О. Особенности ответственности государственных и муниципальных служащих: Е. Шугрина, Муниципальная служба (журнал), 2013, №3.- С. 267-269.

39. Яковец Ю. В. Цивилизационные аспекты глобализации // Глобализация: конфликт или диалог цивилизаций: (вызовы – версии – перспективы). – М., 2013.- 143с.