

Здравствуйтесь, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей дипломной работы - «**Правовое регулирование служебного поведения муниципальных служащих**».

Актуальность данной темы объясняется тем, что Проблема регулирования этики государственной службы в последние годы стоит достаточно остро. В условиях проведения административной реформы и совершенствования государственного управления этические механизмы играют заметную роль. Создаются административные и должностные регламенты, в которых прописываются в том числе и принципы служебного поведения государственных служащих.

Целью исследования является изучение нормативно-правовых актов формирования этических норм служебного поведения муниципальных служащих.

Для достижения цели работы, во второй главе проводится анализ особенностей правового регулирования служебного поведения муниципальных служащих.

Муниципальная служба – специфический вид деятельности, связанный с осуществлением политики государства и реализацией от имени государства основных экономических, социальных и политических программ среди населения.

В главе рассматривается правовое регулирование и принципы профессиональной этики служебного поведения муниципальных служащих Администрации муниципального образования Красноселькупский район.

Для решения вопросов местного значения в Красноселькупском районе образуются следующие органы местного самоуправления:

- представительный орган муниципального образования – Районная Дума муниципального образования Красноселькупский район
- выборное высшее должностное лицо муниципального образования – Глава муниципального образования Красноселькупский район
- исполнительно-распорядительный орган муниципального образования – Администрация муниципального образования Красноселькупский район

Формирование этических норм служебного поведения и ценностей в органах местного самоуправления является составной частью кадровой политики.

В муниципальном образовании Красноселькупский район Кодекс этического поведения муниципальных служащих утвержден постановлением Администрации района № 162 от 20 августа 2009 года «Об утверждении Кодекса этического поведения муниципальных служащих муниципального образования Красноселькупский район».

Осуществляемая в стране широкомасштабная работа по реформированию одной из важнейших основ конституционного строя России, которой по праву является местное самоуправление, выдвинула ряд актуальных и непростых задач, связанных с преобразованием, как в целом функционирования местного самоуправления, так и укрепления в его системе кадрового потенциала и кадровой политики.

Последовательная реализация указанной Программы позволила достичь следующих результатов:

1. Сформирована нормативная правовая база, регулирующая порядок и условия прохождения муниципальной службы.
2. Организована система методического обеспечения актуальных вопросов прохождения муниципальной службы.
3. Отработан механизм размещения информации по вопросам прохождения муниципальной службы в средствах массовой информации и на официальном сайте Администрации муниципального образования Красноселькупский район.
4. Также ряд других важных результатов.

Реализация данных мероприятий позволит провести мероприятия антикоррупционной направленности по реализации законодательства о муниципальной службе и о противодействии коррупции, по формированию у муниципальных служащих нравственных принципов честности и неподкупности, соблюдению установленных требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе.

Анализ деятельности администрации Муниципального образования Красноселькупский район, показал, что для устранения административных барьеров при предоставлении услуг, работает система межведомственного электронного взаимодействия органов исполнительной власти и местного самоуправления.

Одним из важнейших факторов пресечения проявлений коррупции в муниципальном образовании, является открытость и доступность информации о деятельности органов местного самоуправления в муниципальном образовании.

В муниципальных учреждениях на видных и доступных местах для граждан, установлены стенды, где размещается вся значимая информация о деятельности Учреждения. Руководителями учреждений ведется постоянный прием граждан по личным вопросам.

Для повышения открытости деятельности органов местного самоуправления муниципального образования, повышения информированности населения района телекомпанией «Альянс» практикуется проведение с должностными лицами Администрации района прямых эфиров.

В муниципальном образовании созданы и функционируют «Телефон доверия», размещены специальные ящики для принятия письменных обращений граждан.

За период 2014 года в муниципальное образование Красноселькупский район поступило 147 обращений, информации имеющей признаки коррупции в деятельности органов местного самоуправления района не установлено.

Далее в работе рассматриваются пути повышения правового регулирования служебного поведения муниципальных служащих.

Проведенный анализ показал, что законодательство о муниципальной службе не совсем удовлетворяет потребности правового регулирования в этой области с точки зрения полноты и качества правового регулирования муниципальных служебных отношений.

Недостатки и пробелы в правовом регулировании отношений в сфере муниципальной службы вызваны, с одной стороны, диспозитивным характером

отдельных норм Федерального закона, с другой стороны, ограничением законодательной компетенции субъектов Федерации.

В этой связи необходимо расширение установленных на федеральном уровне полномочий субъектов Российской Федерации по законодательному регулированию отношений в сфере организации муниципальной службы.

1. В целях обеспечения реализации принципа равного доступа граждан к муниципальной службе и объективности процедуры подбора кадров, представляется целесообразным в нормативных правовых актах, регламентирующих порядок проведения конкурса, предусмотреть условия, при которых проведение конкурса является обязательным, и случаи, когда должности муниципальной службы замещаются без прохождения конкурса, в силу особых гарантий государства или особых условий, связанных с прохождением муниципальной службы.

2. Предлагается рассматривать кадровый резерв, как особый способ поступления на муниципальную службу, механизм формирования которого в настоящее время в органах местного самоуправления еще значительно отстает от запросов практики и носит скорее формальный, чем планомерный характер.

3. Необходимо обеспечить эффективное участие представительного органа муниципального образования в формировании кадрового состава муниципальной службы. Это обосновано необходимостью придать замещению должностей муниципальной службы состязательный и объективный характер.

4. В нормативных правовых актах субъектов Федерации помимо общих квалификационных требований к муниципальным служащим, необходимых для исполнения должностных обязанностей, следует устанавливать и дополнительные условия в зависимости от вида муниципального образования и численности его населения.

5. Предлагается рассматривать аттестацию муниципальных служащих как процедуру, проводимую не только для оценки соответствия муниципальных служащих замещаемым должностям, но и также в целях формирования профессионального кадрового состава муниципальных служащих, выявления возможности замещения ими вышестоящей должности, стимулирования повышения квалификации, профессионализма и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего.

6. Представляется целесообразным внести изменения в следующие статьи Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»:

Пункт 2 статьи 17 изложить в следующей редакции: «Случаи и порядок проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы устанавливаются муниципальным правовым актом, принимаемым представительным органом муниципального образования. Порядок проведения конкурса должен предусматривать опубликование его условий, сведений о дате, времени и месте его проведения, а также проекта трудового договора не позднее, чем за 20 дней до дня проведения конкурса. Общее число членов конкурсной комиссии в муниципальном образовании и порядок ее формирования устанавливаются представительным органом муниципального образования».

6. 2. В пункт 3 и в пункт 4 статьи 18, изложив их в следующей редакции: «3. По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит одно из следующих решений: 1) соответствует замещаемой должности

муниципальной службы; 2) соответствует замещаемой должности муниципальной службы и рекомендуется к включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста; 3) соответствует замещаемой должности муниципальной службы при условии успешного прохождения профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации; 4) не соответствует замещаемой должности муниципальной службы».

«4. По результатам аттестации представитель нанимателя (работодатель) принимает решение о том, что муниципальный служащий: 1) подлежит повышению в должности или включению в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста; 2) направляется на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации; 3) присваивается очередной классный чин; 4) понижается в должности муниципальной службы»;

6. Представляется целесообразным внести изменения в Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»:

7. 1. Часть 10 статьи 37 дополнить следующим пунктом: «14) несоблюдение ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных статьями 13 и 14 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Таким образом, Цель работы - изучение нормативно-правовых актов формирования этических норм служебного поведения муниципальных служащих – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.