



ПООЩРЕНИЯ И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Магистерская диссертация

Выполнил обучающийся группы ЮМ-30-15

Мамаев Д.А.

Науч. руководитель – канд.юрид.наук

Сурманидзе И.Н.

Цель и задачи исследования

Цель работы – анализ и разработка рекомендаций по совершенствованию системы поощрений и дисциплинарной ответственности муниципальных служащих Российской Федерации.

Задачи:

- Изучить особенности правового регулирования системы поощрений и дисциплинарной ответственности муниципальных служащих;
- Рассмотреть принятые законодательством виды поощрений и дисциплинарной ответственности;
- Дать характеристику объекта исследования – Кировской городской избирательной комиссии;
- Провести анализ особенности действующей системы поощрений и дисциплинарной ответственности членов Кировской городской избирательной комиссии;
- Выявить недостатки и разработать рекомендации по совершенствованию действующей системы поощрений и дисциплинарной ответственности членов Кировской городской избирательной комиссии.

Объект и предмет исследования. Научная новизна

- **Объект исследования** - Кировская городская избирательная комиссия.
- **Предмет исследования** – система поощрений и дисциплинарной ответственности членов Кировской городской избирательной комиссии.
- **Научная новизна** исследования представлена в анализе действующего законодательства, устанавливающего порядок применения поощрений и наложения мер дисциплинарной ответственности муниципальных служащих, а также в разработке рекомендаций по определению конкретных условий и видов применяемых поощрений в процессе осуществления деятельности муниципальных служащих.

Теоретическая и практическая значимость исследования

- **Теоретическая значимость** исследования обусловлена в проведенном анализе действующего законодательства в сфере муниципальной службы. Определены рекомендации в сфере применения мер дисциплинарной ответственности муниципальных служащих, которые содержат требования к неотвратимости, значимости и справедливости при наложении дисциплинарного взыскания.
- **Практическая значимость** проведенного исследования заключается в разработке рекомендаций для изменения действующей системы поощрений и дисциплинарной ответственности муниципальных служащих на примере Кировской городской избирательной комиссии. В частности, рекомендуется внедрение дополнительных видов поощрения муниципальных служащих при достижении конкретных показателей в работе.

Положения, выносимые на защиту:

- Действующая система поощрений и дисциплинарной ответственности муниципальных служащих в большей степени регламентирует условия и порядок наложения дисциплинарных взысканий на муниципальных служащих;
- Дисциплинарная ответственность муниципальных служащих должна соответствовать требованиям неотвратимости, значимости и справедливости при наложении дисциплинарного взыскания;
- Внедрение четко структурированной системы мер поощрения муниципальных служащих и оснований для их применения, сформированных как результат внедрения определенных социальных технологий, будет служить эффективным инструментом осуществления принципа «прозрачности» деятельности государственных и муниципальных органов и значительно повысится уровень доверия населения к муниципальной власти.
- При условии регулярности и обоснованности применения мер поощрений и дисциплинарной ответственности муниципальных служащих, муниципальная служба как вид профессиональной деятельности станет конкурентоспособна в сравнении с коммерческим сектором.
- Необходимо принять программу развития системы мотивации государственной и муниципальных службы и соответствующие региональные программы, в рамках которых отразить основные принципы, требования, порядок формирования и работы системы поощрений и дисциплинарной ответственности государственных и муниципальных служащих.

Понятие муниципальной службы, поощрений и муниципальной ответственности

- **Муниципальная служба** – это такой вид профессиональной деятельности, который осуществляется на постоянной основе на муниципальной должности, не являющейся выборной.
- Под **поощрением** муниципального служащего понимают форму признания заслуг и оказания почета служащему за достижение результатов в профессиональной деятельности, которая направлена на увеличение степени заинтересованности муниципальных служащих в росте профессионального уровня, качественном и своевременном выполнении своих обязанностей, увеличении степени ответственности за выполняемые функции.
- В противоположность действующей системе поощрений муниципальных служащих, при нарушении своих обязанностей к ним могут быть применены различные **меры дисциплинарной ответственности** в форме замечания, выговора, увольнения с муниципальной службы по соответствующим основаниям.

Основные направления деятельности Кировской городской избирательной комиссии на 2018 г.

- Правовой анализ законодательных и иных нормативных правовых актов (проектов актов) Кировской области о муниципальных выборах, взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, Избирательной комиссией Кировской области по вопросам совершенствования законодательства о муниципальных выборах в Кировской области.
- Оказание содействия избирательным комиссиям при организации и проведении выборов Президента Российской Федерации 18 марта 2018 года.
- Взаимодействие с региональными отделениями и иными структурными подразделениями политических партий по вопросам их участия в избирательном процессе.
- Взаимодействие с органами местного самоуправления муниципального образования «Город Киров» и средствами массовой информации по вопросам, которые относятся к компетенции комиссии.

Повышение правовой культуры избирателей, участия в обучении организаторов выборов на территории муниципального образования «Город Киров».

Виды поощрений и награждений

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение Почетной грамотой органа местного самоуправления с выплатой единовременного поощрения или вручением ценного подарка;
- 3) награждение Благодарственным письмом органа местного самоуправления;
- 4) выплата единовременного поощрения в связи с юбилейными датами, выходом на пенсию;
- 5) поощрение органов государственной власти области;
- 6) поощрение Правительства Российской Федерации;
- 7) поощрение Президента Российской Федерации;
- 8) присвоение почетных званий Российской Федерации;
- 9) награждение знаками отличия Российской Федерации;
- 10) награждение орденами и медалями Российской Федерации;
- 11) иные поощрения и награждения.

Причины снижения престижа муниципальной власти

кадровых технологий и общества в целом, а мотивация труда муниципальных служащих осталась на довольно низком уровне.

- Уровень оплаты труда на муниципальной службе недостаточно высок по сравнению с коммерческим сектором.
- Практически вся система поощрения (оплаты труда) построена на выслуге лет.
- В целях конкурсного замещения должностей муниципальной службы отсутствуют конкретные механизмы реализации равного доступа граждан к этому процессу, сама процедура нечетко прописана.
- Теоретическая база совершенствования мотиваций муниципальных служащих в России очень бедна: отсутствуют комплексные исследования, плохо изучены все аспекты данной тематики через призму государственной службы.
- Муниципальная служба Российской Федерации уже много раз претерпевала изменения, которые по большей части носили бессистемных характер, и сейчас возникла необходимость в большом, всеобъемлющем изменении на

Возможные новые формы поощрений

- предоставление служебного жилья с возможностью его выкупа по фиксированным ценам (ниже рыночной стоимости)
- предоставление большего отпуска
- материальной помощи в трудной жизненной ситуации
- гарантии карьерного и профессионального роста
- 36-39 часовая рабочая неделя
- медицинское (в том числе дополнительное) страхование муниципального служащего и членов его семьи.

Приоритетные для развития эффективности и укрепления престижа муниципальной службы

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

- Включение ценностей муниципальной службы в критерии отбора персонала органов государственной власти;
- Адаптация вновь принятого работника в органе муниципальной власти посредством инструмента наставничества
- Включение ценностей служения обществу и этических принципов в системы оценки
- Придание социальной значимости муниципальной службе
- Создание поддерживающей рабочей среды, которая моделирует и усиливает мотивацию служения обществу и гражданам
- Разработка системы стимулирования, направленной на закрепление работников на рабочем месте

Основные выводы

- Внедрение четко структурированной системы мер поощрения муниципальных служащих и оснований для их применения будет служить эффективным инструментом осуществления принципа «прозрачности» деятельности государственных и муниципальных органов.
- При условии регулярности и обоснованности применения мер поощрений и дисциплинарной ответственности муниципальных служащих, муниципальная служба станет конкурентоспособна в сравнении с коммерческим сектором.
- Необходимо принять программу развития системы мотивации государственной и муниципальных службы и соответствующие региональные программы, в рамках которых отразить основные принципы, требования, порядок формирования и работы системы поощрений и дисциплинарной ответственности государственных и муниципальных служащих.
- В совокупности данные меры позволят повысить престиж государственной и муниципальной службы, профессионализм и компетентность ее сотрудников,



Благодарю за внимание!