



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ИГСУ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Ладур Артем Александрович

Организационно-правовое
регулирование муниципальной
службы в субъекте Российской
Федерации

Образовательная программа
«Государственная и муниципальная
служба»



Цели и задачи работы

Цель выпускной квалификационной работы - исследование теоретических и практических вопросов регулирования муниципальной службы в субъекте Российской Федерации на примере Московской области.

Задачи работы:

- Исследовать теоретические и организационно-правовые аспекты и функции организации муниципальной службы в субъекте Российской Федерации;
- Провести анализ практики организации муниципальной службы на примере Московской области;
- Определить основные направления повышения эффективности муниципальной службы на примере Московской области.



РАНХиГС

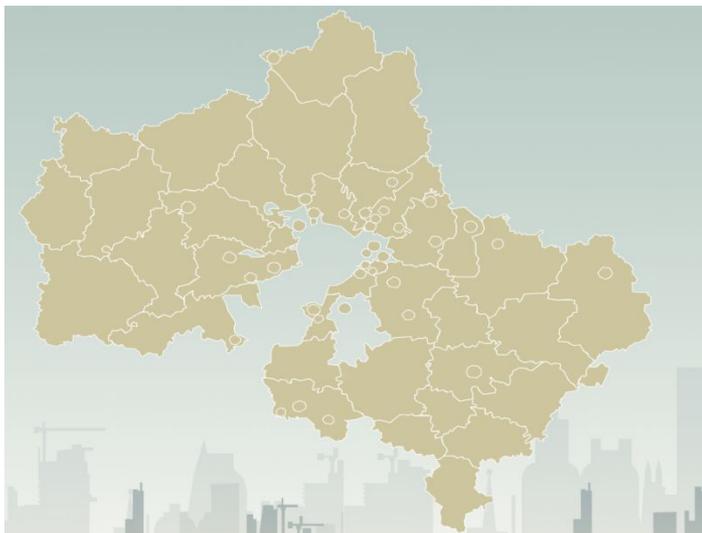
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ИГСУ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Краткая характеристика Московской области



Сегодня Московская область – второй по размеру бюджета субъект Российской Федерации. Входит в состав Центрального федерального округа с площадью – 44 300 кв. км и населением (на 1 января 2016 года) – 7,3 млн человек.



Глава региона

**Воробьев
Андрей Юрьевич**

Площадь, тыс. км²

44,3

Население, тыс. чел.

7 231,1

Средняя продолжительность жизни, лет

70,8

Муниципальные образования, кол-во

381



Бюджет

Расходы (01.03.2018), млн руб.

53 047,8

Доходы (01.03.2018), млн руб.

49 764,0

Госдолг (01.03.2018), млн руб.

96 763,9

Рейтинг
всего по
России

0 3

Рейтинг ?
на душу
населения

2 5

0 3

2 3

0 3

5 5



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ИГСУ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Доходы и расходы бюджета Московской области за 2017 год

Наименование дохода	Утверждено, млн.руб.	Исполнено, млн.руб.	Доля
Итого доходы	458 720,14	455 768,18	100,00
Налоговые доходы	404 930,37	401 039,30	87,99
Неналоговые доходы	14 799,58	15 674,93	3,44
Безвозмездные поступления	38 990,20	39 053,96	8,57
Итого расходы	548 625,36	471 613,26	100,00
Национальная экономика	126 265,56	77 657,67	16,47
Образование	126 274,35	122 088,18	25,89
Здравоохранение	76 220,64	68 961,72	14,62
Социальная политика	117 211,59	113 310,12	24,03
Иные	11 222,36	11 136,80	2,36

Фундамент
экономики
Подмосковья –
промышленность,
она составляет
26% ВРП. Около
25 % – торговля.
За 2013–2017
года в регионе
создано около
250 тысяч
рабочих мест.
Здесь проживают
672 тыс.
льготников



Социально-экономическая ситуация в Московской области по итогам 2017 года характеризуется как стабильная. Объем валового регионального продукта составил 3,6 триллиона рублей, по этому показателю Подмосковье занимает 3-е место в России



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ИГСУ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Организация муниципальной службы в Московской области

- *Московская область образована 14 января 1929 г. Местонахождение областной администрации – Москва (является отдельным субъектом федерации).*
- *Исполнительные органы государственной власти региона размещены в основном в городе Красногорске.*
- *Организация муниципальной службы Московской области осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Московской области от 24.07.2007 N 137/2007-ОЗ «О муниципальной службе в Московской области», Федеральным законом от 30.06.2016 № 224-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации и Федеральный закон О муниципальной службе в Российской Федерации».*

Мероприятия по совершенствованию организации муниципальной службы Московской области

Мероприятия по совершенствованию организации муниципальной службы Московской области

Формирование кадровой политики Московской области и использование кадровых технологий на муниципальном

Повышение эффективности отбора на муниципальные должности

Обучение муниципальных служащих Московской области

Создание кадрового резерва муниципальной службы Московской области

Повышение престижа работы в органах местного самоуправления, защищенности ее сотрудников

Снижение уровня коррупции в муниципальной службе Московской области

Мероприятие №1. Формирование кадровой политики Московской области и использование кадровых технологий на муниципальном уровне

Кадровая политика - это мощный инструмент качественных преобразований отдельно взятых территорий и государства в целом. Анализ нормативных актов субъектов РФ и муниципальных образований показывает, что практически нигде нет утвержденной концепции кадровой политики.

На сайте Минтруда России размещены лучшие кадровые практики на государственной гражданской и муниципальной службе, выявленные по результатам конкурсов. Видится целесообразным их использование при условии адаптации к потребностям конкретного муниципального образования.

Мероприятие №2. Повышение эффективности отбора на муниципальные должности

Практика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы Московской области показывает, что в качестве конкурсных процедур при оценке кандидатов применяются только лишь тестирование и индивидуальное собеседование.

Рациональным решением проблемы недостаточности применяемых конкурсных процедур может стать законодательное закрепление обязанности муниципальных органов применять не менее трех, а на руководящие должности не менее четырех методов оценки кандидатов на втором этапе конкурса.

Мероприятие №3. Обучение муниципальных служащих Московской области

Представляется необходимым принятие на федеральном уровне мер, направленных на обучение управленческих кадров органов местного самоуправления. Их образование, подготовка и переподготовка не только должны стать общегосударственной задачей.

*Эта деятельность должна осуществляться в специально отобранных для этих целей профильных образовательных учреждениях и за счет средств, выделяемых из федерального бюджета (например, на условиях софинансирования).
Формирование единого кадрового пространства - государственная задача, поскольку от эффективности государственного и муниципального управления зависит качество предоставляемых населению услуг, качество жизни людей.*

Мероприятие № 4. Создание кадрового резерва муниципальной службы Московской области

Такая кадровая технология, как резерв управленческих кадров, в сравнении с иными кадровыми технологиями, применяемыми в государственном и муниципальном управлении, является достаточно молодым направлением работы с кадровым составом федеральных и региональных органов власти и органов местного самоуправления.

Единый кадровый резерв должен включать не только муниципальных служащих, но и выборных должностных лиц. Для его реализации необходима разработка модели формирования и использования резервов управленческих кадров на основе сопоставимых результатов оценки.

Мероприятие № 5. Повышение престижа работы в органах местного самоуправления, защищенности ее сотрудников

На сегодняшний день должности муниципальной службы не являются престижными на рынке труда, в результате чего наблюдается большая текучесть кадров, возникают трудности с формированием резерва кадров на должности муниципальной службы.

Должны соблюдаться закрепленные законодательством принципы муниципальной службы, такие как стабильность, правовая и социальная защищенность муниципальных служащих.



Мероприятие №6. Снижение уровня коррупции в муниципальной службе Московской области

Проблема коррумпированности органов государственной власти и органов местного самоуправления на сегодняшний день наиболее актуальна, поскольку носит системный, всеобъемлющий характер, тормозит работу как самих органов государственной власти и местного самоуправления, так и развитие всего государства в целом.

Важную роль среди антикоррупционных мер играет и совершенствование уже существующей нормативной базы, уточнение правового статуса государственных служащих, их полномочий, прав, обязанностей и ограничений в связи с занимаемой должностью. Помимо этого, следует обратить внимание на уровень образования и компетентность государственных и муниципальных служащих, как кандидатов на должность, так и действующих служащих.

ВЫВОДЫ:

- Анализ нормативных актов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований показывает, необходимость качественных преобразований в кадровой политики с использованием современных кадровых технологий на муниципальном уровне.
- Повышение эффективности проведения квалификационных экзаменов позволит повысить профессиональный уровень муниципального служащего
- С целью повышения эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих, необходимо создание условий для качественного их обучения
- Создание кадрового резерва муниципальной службы МО позволит, подготовить потенциальных сотрудников госструктур к управлению в постоянно изменяющихся условиях
- Повысить эффективность работы власти и оптимизировать расходы бюджета позволит внедрение цифровых решений в системы государственного и муниципального управления Московской области, поэтому особое внимание необходимо уделять подготовке профессиональных кадров для цифровой экономики.
- Для повышения эффективности деятельности муниципальной службы необходима разработка эффективных мер, направленных на борьбу с коррупцией.



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



ИГСУ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Спасибо за внимание!