

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и
муниципальное управление

Кафедра экономики и информационных технологий

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

_____ Газетдинов М.Х.

« 20 » июня 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

**«Пути повышения эффективности деятельности
муниципальных служащих на примере Исполнительного
комитета Арского муниципального района Республики
Татарстан»**

Обучающийся

Шарипова Рания Канафиевна

Руководитель
к.э.н., доцент

Гатина Фарида Фаргатовна

Рецензент
к.э.н., доцент

Петрова Валентина Яковлевна

Казань – 2019

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Институт экономики

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

Кафедра экономики и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Газетдинов М.Х.
«20 » мая 2017 г.

**ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу**

Шариповой Рании Канафиевны

1. Тема работы: Пути повышения эффективности деятельности
муниципальных служащих на примере Исполнительного комитета Арского
муниципального района РТ

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «21» мая 2019 г.

3. Исходные данные к работе: Федеральные законы «О государственной
службе» и «О муниципальной службе», специальная и периодическая
литература, материалы Федеральной службы государственной службы РФ,
нормативно-правовые документы, результаты личных наблюдений и
разработок

4. Перечень подлежащих разработке вопросов:

Изучить теоретические аспекты развития муниципальной службы в РТ, в том
числе:

- понятие и принципы муниципальной службы;
- организация деятельности муниципальных служащих;
- нормативно-правовая база функционирования муниципальной службы;

Дать анализ деятельности муниципальных служащих в Исполнительном
комитете, в том числе:

- общая характеристика Исполнительного комитета;

- анализ выполнения функций муниципальных служащих в Исполнительном комитете;
- оценка эффективности деятельности муниципальных служащих в Исполнительном комитете;
- Предложить мероприятия по совершенствованию деятельности муниципальных служащих;
- Оценить социально-экономическую эффективность мероприятий.

5. Перечень графических материалов: таблицы, рисунки

6. Дата выдачи задания

«20» мая 2017 г.

Руководитель

Ф.Ф.Гатина

Задание принял к исполнению

Р.К.Шарипова

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	04.06.18	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН	04.06.18	
Понятие и принципы муниципальной службы	04.06.18	
Организация деятельности муниципальных служащих	04.06.18	
Нормативно-правовая база функционирования муниципальной службы	04.06.18	
АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ИСПОЛНИТЕЛЬНОМ КОМИТЕТЕ АРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН	10.09.18	
Общая характеристика Исполнительного комитета Арского муниципального района РТ	10.09.18	
Анализ выполнения функций муниципальных служащих в Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ	10.09.18	
Оценка эффективности деятельности муниципальных служащих в Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ	10.09.18	
ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФУНКЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ	13.05.19	
Мероприятия по совершенствованию деятельности муниципальных служащих (на примере Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ)	13.05.19	
Оценка социально-экономической эффективности мероприятий	13.05.19	
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	20.05.19	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	20.05.19	
ПРИЛОЖЕНИЯ	20.05.19	

Обучающийся

Р.К.Шарипова

Руководитель

Ф.Ф.Гатина

Аннотация к выпускной квалификационной работе бакалавра на тему:
«Пути повышения эффективности деятельности муниципальных служащих на
примере Исполнительного комитета Арского муниципального района РТ»

Работа включает: 82 страниц, 15 таблиц, 17 рисунков, 3 приложения,
использованных источников 42.

Ключевые слова: муниципальная служба, государственная служба,
Исполнительный комитет, нормативно-правовая база, социально-
экономическая эффективность.

Объектом исследования - система муниципальной службы в РФ.

Предмет исследования - эффективность деятельности муниципальных
служащих в РФ.

Цель исследования - изыскание путей повышения эффективности
деятельности муниципальных служащих на примере Исполнительного комитета
Арского муниципального района РТ.

Теоретическое исследование проводилось методом анализа литературы и
нормативных источников. Прикладное исследование - методом опроса,
анкетирования и др.

Реализация мероприятий может позволить Исполнительному комитету
Арского района возможность повысить уровень социально-экономического
развития, качество и уровень жизни населения АМР вследствие более
профессионального выполнения служащими Исполкома своих функций.

Annotation to the final qualification work of the bachelor on the topic: "Ways
to improve the performance of municipal employees on the example of the Executive
Committee of the Arsky municipal district of the Republic of Tatarstan"

The work includes: 86 pages, 15 tables, 17 figures, 3 appendices, sources us 43.

Keywords: municipal service, public service, Executive Committee, regulatory
framework, socio-economic efficiency.

The object of the research is the system of municipal service in the Russian
Federation.

Subject of research - the effectiveness of the activities of municipal employees
in the Russian Federation.

The purpose of the study is to find ways to the effectiveness of the activities of
the Executive Committee of the Arsky municipal district of the Republic of Tatarstan.

The theoretical study was carried out by analyzing the literature and regulatory
sources. Applied research - by a survey method, questionnaires, etc.

The implementation of measures may allow the Executive Committee of the
Arsky District the opportunity to increase the level of socio-economic development,
the quality and standard of living of the USAID population due to the more
professional performance of the functions of the Executive Committee.

Студент:

Шарипова Р.К.

Научный руководитель:

Гатина Ф.Ф.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РТ.....	10
1.1. Понятие и принципы муниципальной службы	10
1.2. Организация деятельности муниципальных служащих	18
1.3. Нормативно-правовая база функционирования муниципальной службы	23
2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ИСПОЛНИТЕЛЬНОМ КОМИТЕТЕ АРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РТ.....	28
2.1. Общая характеристика Исполнительного комитета Арского муниципального района РТ	28
2.2. Анализ выполнения функций муниципальных служащих в Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ	33
2.3. Оценка эффективности деятельности муниципальных служащих в Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ	46
3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФУНКЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ.....	58
3.1. Мероприятия по совершенствованию деятельности муниципальных служащих (на примере Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ)	58
3.2. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий.....	65
Заключение	71
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	74
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	78

ВВЕДЕНИЕ

В Конституции Российской Федерации определены ключевые положения местного самоуправления как одного из главных составных базовых элементов конституционного строя, выступающего автономной формой реализации народом власти ему принадлежащей.

Деятельность муниципальной службы обращена на достижение общенациональных задач и целей. Муниципальная служба выступает как неотъемлемый элемент механизма осуществления муниципальных функций и задач. Муниципальным служащим в этой связи принадлежит главнейшая роль в управлении сферами экономики, социальной, административной и политической областях, упрочении государственности РФ, проведении реформ общества на правовых и демократических принципах.

Государственные усилия по усовершенствованию системы российской исполнительной власти и увеличению результативности ее работы являются приоритетным направлением деятельности государства. Как видно, плановое управление является одним из приоритетных курсов на современном этапе государственной деятельности в системе муниципальной службы. Формирование государством подходящих условий для подготовки профессиональных трудовых ресурсов и усовершенствование в этой связи законодательных механизмов, поднятие престижности статуса работника муниципальной службы, гарантирование открытости муниципальной служебной системы в целях формирования гражданского общества, рост уровня социальной защиты и достаточной степени материального обеспечения, введение новейших методик увеличения мотивации, поощрения и стимулирования (индивидуальная оценка руководством работы каждого работника, находящегося в подчинении), разработка и применение действенных механизмов осуществления политики кадров для оптимизации

состава персонала муниципальной службы предполагают использование рациональных методик отбора квалифицированного персонала.

Усиление значимости местного самоуправления в РФ подняло актуальность проблемы организации работы муниципальных работников, а именно вопрос профессионализма, как одного из ключевых управленческих факторов.

Объектом исследования данной выпускной квалификационной работы выступает система муниципальной службы в РФ, а предметом исследования - эффективность деятельности муниципальных служащих в РФ.

Цель исследования заключается в изыскании путей повышения эффективности деятельности муниципальных служащих на примере Исполнительного комитета Арского муниципального района РТ.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- охарактеризовать понятие и принципы муниципальной службы;
- описать организацию деятельности муниципальных служащих;
- изучить нормативно-правовую базу функционирования муниципальной службы;
- дать общую характеристику Исполнительного комитета Арского муниципального района РТ;
- провести анализ выполнения функций муниципальных служащих в Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ;
- оценить эффективность деятельности муниципальных служащих в Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ;
- предложить мероприятия по совершенствованию деятельности муниципальных служащих (на примере Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ) и оценить их эффективность.

Теоретической основой послужили труды исследователей в сфере государственного и муниципального управления: Банников Р.Ю., Емец М. И.

,Костюк О.Н., Кудашкин А.В., Козлов Т.Л., Ноздрачев А.Ф., Автономов А.С. и др.

В исследовании использованы следующие методы: экономико-статистический, абстрактно-логический, нормативно-правовой, расчетно-конструктивный и др.

Структура исследования представлена в виде: введение, 3 главы, заключение, список использованных источников, приложения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РТ

1.1. Понятие и принципы муниципальной службы

Муниципальная служба - это профессиональная деятельность, осуществляемая на постоянных началах на муниципальном посту, который не является выборным. Следовательно, депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления не относят к муниципальным служащим [8, с. 55].

Правовое и нормативное регулирование деятельности муниципальной службы, в том числе требований относительно муниципальных должностей муниципальной службы, установление статуса муниципальных служащих, порядок и условия несения муниципальной службы, производится Федеральным законодательством и принимаемыми согласно с этим законодательными актами субъектов РФ и уставными документами муниципалитетов [24, с. 72].

Федеральный закон от 2 марта 2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» установил общие принципы организации муниципальной службы и основы правового положения муниципальных служащих в Российской Федерации [1].

В процессе реализации полномочий органами и должностными лицами местного самоуправления существенное значение имеют принципы работы муниципальных служащих. В.К. Самигуллин справедливо отмечает, что успех в становлении и развитии местного самоуправления во многом зависит от состояния муниципальной службы, от личностных и деловых качеств муниципальных служащих.

Основные принципы муниципальной службы [38, с. 110]:

- верховенства норм Конституции РФ, законов регионального и федерального уровня перед прочими нормативно-правовыми актами, должностными положениями и инструкциями при реализации

муниципальными служащими своих должностных функций, а также в обеспечении муниципальным служащим их прав;

- приоритета свобод и прав гражданина и человека, и прямого их действия;

- независимости местных органов самоуправления в рамках собственных полномочий;

- компетентности муниципальных служащих и их профессионализма;

- муниципальные служащие несут ответственность за невыполнение или не надлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;

- принцип равенства доступа населения к муниципальной службе согласно их способностям и профессиональной подготовке;

- единства ключевых требований, которые предъявляются к муниципальной службе в РФ, а также принятия во внимание исторических и прочих местных особенностей и традиций;

- защищенность муниципальных служащих в социальной и правовой сфере;

- отсутствие партийной приверженности в муниципальной службе.

Наличие в законе о муниципальной службе принципа приоритета прав и свобод человека и гражданина означает, что муниципальные служащие призваны соблюдать права и свободы граждан. Однако соблюдение еще вовсе не означает, что оно будет практически соединено с исполнением прав и законных интересов субъектов муниципального права [14, с. 21]. Неслучайно в своем Послании Федеральному Собранию Российской Федерации в 2014 году Президент Российской Федерации озвучил факты многочисленных нарушений прав и законных интересов граждан со стороны муниципальных служащих, высокую латентность преступлений и правонарушений в служебной среде, которые дестабилизируют работу местных органов власти. Президент России отметил необходимость кардинального повышения персональной ответственности чиновников, вплоть до временной дисквалификации. В этом плане требуются дополнительные правовые механизмы влияния на внеправовое

поведение муниципальных служащих и должностных лиц местного самоуправления [6, с. 53].

Ю.В. Попов выдвигает идею о предоставлении муниципальным правотворческим органам права введения должности уполномоченного по правам человека в муниципальном образовании (аналогично опыту Великобритании) [32, с. 61]. Сама по себе идея не плохая, но эффективность соблюдения законности, прав и свобод человека в системе местного самоуправления зависит не от количественного наличия уполномоченных должностных лиц местных органов, а от уровня профессионализма, ответственности чиновников, от их умений разрешать конфликтные ситуации в условиях рассогласования правовых актов, позиций органов и учреждений государственной власти по вопросам определения компетенции. В этом плане в законе о муниципальной службе определен принцип профессионализма и компетентности муниципальных служащих, который предполагает наличие у муниципального служащего необходимых умений, способностей и навыков по осуществлению возложенных на него профессиональных обязанностей.

Профессор Е.Ю. Киреева выделяет шесть составляющих данного принципа [21, с. 56]:

- наличие образования;
- наличие опыта работы и стажа;
- знание управленческой структуры муниципальной службы, схематики взаимоотношений внутри службы, реализация взаимодействия с сослуживцами внутри своей структуры с ниже- и вышестоящими подразделениями;
- знание функций и задач, которые стоят перед органом местного самоуправления, а также функций и задач, которые предусматривает занимаемая должность муниципальной службы;
- знание и реализация муниципальными служащими на практике своих функциональных обязанностей согласно занимаемой должности;
- совершенствование своих профессиональных качеств (повышение квалификационного уровня, дополнительное приобретение образования).

В основе принципа компетентности и профессионализма муниципальных служащих лежит целесообразное формирование штата сотрудников муниципальной службы. Это обеспечивается, также путем оценивания итогов профессиональной работы муниципальных служащих через сдачу экзамена по квалификации или проведение аттестации. Однако, как представляется, этого недостаточно. В закон о муниципальной службе целесообразно включить принцип соблюдения муниципальными служащими норм профессиональной этики, имея в виду, что похожие принципы уже включены в систему норм, регулирующих ответственность аудиторов, нотариусов, адвокатов, федеральных гражданских служащих УИС, МВД, и такая тенденция правового регулирования прослеживается в других областях общественных отношений [23, с. 8].

Многое свидетельствует в пользу того, что включение в закон о муниципальной службе норм соблюдения профессиональной этики обеспечит неуклонное исполнение должностными лицами местного самоуправления своих профессиональных прав и обязанностей, будет способствовать укреплению принципа законности в процессе реализации полномочий должностными лицами местного самоуправления, к тому же создаст благоприятные условия для функционирования принципа стабильности муниципальной службы. Следует заметить, что сама по себе стабильность работы в органе местного самоуправления и других структурах муниципального образования создает благоприятные условия для реализации полномочий должностными лицами местного самоуправления. Здесь важными факторами являются достойная оплата труда, приличные условия на рабочем месте, культура профессионального быта, создание устойчивого морально-психологического и делового климата в муниципальном коллективе. На эти факторы должны влиять как муниципальная власть, так и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, совместно создавая достойные условия для функционирования муниципальных служащих [7, с. 143].

Принцип муниципальной стабильности - это способность органов и должностных лиц местного самоуправления сохранять функционирование муниципального аппарата в должном работоспособном состоянии. Муниципальная стабильность неразрывно связана с принципами реализации полномочий органами местного самоуправления, поскольку без стабильности не может быть и эффективности реализации собственных полномочий каждым конкретным субъектом муниципальной службы. Вместе с тем, создав стабильность и условия для реализации полномочий, ни органы местного самоуправления, ни их должностные лица не должны забывать об истинном предназначении муниципальной деятельности - служении интересам людей, во имя которых местное самоуправление было создано и закреплено в Конституции РФ. По мнению Д.Б. Миннигуловой, важно укреплять социальное партнерство на государственной и муниципальной службе [27, с. 40].

Для стабильности местного самоуправления необходимо укреплять правовую и социальную взаимосвязь местных органов с населением, с привлечением возможностей органов государственной власти и институтов гражданского общества, которая теперь немыслима без информационного сообщения между субъектами публичных отношений [40, с. 55].

На передний план выдвигается принцип доступности информации о деятельности муниципальных служащих. Данный принцип взаимосвязан с принципом гласности местного самоуправления и корреспондирует принципу публичности и открытости органов местного самоуправления, закрепленного ст. 3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [3]. Как принцип противодействия коррупции публичность и открытость деятельности органов местного самоуправления играет важную роль. При этом карательный подход в борьбе с коррупцией должен стать одним из последних пунктов наступления на коррупцию.

Вместе с тем отсутствие прямого указания на гласность и открытость при решении населением вопросов местного значения в современных условиях следует отнести к серьезному конституционному пробелу, равно как и то, что в

главе, посвященной местному самоуправлению, не нашло закрепление право граждан на местное самоуправление [13, с. 36].

Конституционный суд Российской Федерации отметил, что само по себе отсутствие конкретного механизма выявления мнения населения при изменении границ муниципальных образований в нормативном содержании части 4 статьи 12 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» «не может рассматриваться как влекущее нарушение конституционных прав и свобод граждан. Вместе с этим вовсе не исключается реализация права на публичные слушания, собрания, опросы граждан и т. п. Важно, чтобы при принятии социально значимых решений местные органы обеспечивали учет потребностей большинства граждан, проживающих в населенном пункте. Также важно, чтобы за исполнением общественных рекомендаций, закрепленных в официальном порядке, наблюдали соответствующие органы государственной власти и уполномоченные на это муниципальные институты [1, с. 144].

Несколько в иной плоскости видится реализация принципа взаимодействия муниципального служащего с гражданами. Основой такого взаимодействия выступает ст. 3 ФЗ № 131, поскольку при реализации гражданами права на осуществление местного самоуправления им неизбежно приходится иметь дело с муниципальными служащими, иными должностными лицами местного самоуправления. Согласно ч. 1 ст. 3 этого закона, иностранные граждане, постоянно или преимущественно проживающие на территории муниципального образования, обладают при осуществлении местного самоуправления правами в соответствии с международными договорами Российской Федерации и федеральными законами. Вместе с тем принцип взаимодействия муниципального служащего с общественными объединениями и гражданами, установленный в законе о муниципальной службе, предполагает взаимодействие муниципальных служащих с организациями и гражданами, т. е. всеми теми, кто обладает гражданскими правами, или субъектами, официально зарегистрированными на территории

соответствующего муниципального образования [1, с. 18].

Взаимодействие муниципальных служащих и иностранных граждан, если следовать закону о муниципальной службе, вытекает не из анализируемого принципа, а из обязанности муниципального служащего сообщать представителю нанимателя (работодателю) о выходе из гражданства Российской Федерации в день выхода из гражданства Российской Федерации или о приобретении гражданства иностранного государства в день приобретения гражданства иностранного государства (п. 9 ч.1 ст.12) ФЗ № 25. С другой стороны, данный закон предоставляет возможность взаимодействовать только с «гражданами», а о населении муниципального образования в законе ничего не сказано, тогда как в соответствии с законом о местном самоуправлении население выступает основным субъектом местного самоуправления [2, с. 41].

Муниципальный служащий - это, прежде всего, должностное лицо, исполняющее обязанности в интересах населения, физических и юридических лиц, поэтому он должен быть деполитизирован. Политические установки не должны идти в разрез с исполнением возложенных на него полномочий, поэтому согласно статье 14 ФЗ №25 «О муниципальной службе» муниципальному служащему запрещается принимать без письменного разрешения главы муниципального образования награды, почетные и специальные звания политических партий (исключение - научные звания и степени, награды за научные разработки), если в его должностные обязанности входит взаимодействие с такой организацией; использовать свое должностное положение в интересах политических партий; создавать в органах местного самоуправления, иных муниципальных органах структуры политических партий или способствовать созданию указанных структур. Кроме этого, согласно ст. 14.2 ФЗ № 25, муниципальный служащий обязан соблюдать нейтральность, исключаящую возможность влияния на свою профессиональную служебную деятельность решений политических партий, а муниципальный служащий, являющийся руководителем, обязан не допускать

случаи принуждения муниципальных служащих к участию в деятельности политических партий [2, с. 133].

Целесообразность внепартийности муниципальных служащих связана с разностью целей и задач, которые поставлены перед членами партий и служащими. Согласно ч. 4 ст. 3 ФЗ № 25 «О политических партиях», одной из основных целей политической партии является выдвижение кандидатов в выборные должностные лица местного самоуправления и в представительные органы муниципальных образований. Может показаться странным, но цели и задачи деятельности муниципальных служащих в ФЗ № 25 не определены, что скорее недостаток, чем достоинство. Такая же картина наблюдается и в законе о государственных гражданских служащих [2, с. 151].

Однако главное, чтобы должностные лица местного самоуправления работали слаженно, были уверены в своих возможностях, профессионализме своих коллег, что убеждало бы население в гарантированности социальных вопросов, которыми занимаются местные органы власти. По мнению Д.Н. Бахраха, «общество заинтересовано в том, чтобы служащие работали лучше. Значит, их нужно заинтересовать, стимулировать повышение ими знаний, накопление опыта, появление инициативы, добросовестное выполнение обязанностей, развитие чувства ответственности» [9, с. 180]. Уважая это мнение, тем не менее, следует отметить, что в своей правовой и социальной защищенности заинтересованы муниципальные служащие, а общество может быть заинтересовано в деятельной поддержке со стороны местных органов по решению вопросов населения, но не в том, какие условия для работы чиновников будут созданы.

Государство (органы государственной власти) как гарант развития местного самоуправления должно помогать местным органам власти в обеспечении соответствующей нормативной правовой базы по правовой и социальной защите чиновников местного аппарата [22, с. 42]. Социальные массы, коллективы и граждане заинтересованы в исполнении обязанностей, возложенных на муниципальных служащих законами Российской Федерации,

при этом адекватное внимание к реализации принципа социальной и правовой защищенности муниципальных служащих, прежде всего со стороны органов государственной власти, обуславливает правовую природу деятельности государственных институтов и субъектов. Никто и ничто не должно мешать муниципальному служащему исполнять свои профессиональные обязанности в соответствии с Конституцией РФ, законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

И все-таки создание муниципальной культуры - только дополнительное условие к реализации должностными лицами местного самоуправления своих полномочий. Комфортные условия для исполнения своих профессиональных обязанностей меркнут перед вездесущим принципом ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, поскольку юридическая ответственность является важнейшим средством формирования нравственного и правового состояния государственных и муниципальных служащих, применение которой также нуждается в совершенствовании.

1.2. Организация деятельности муниципальных служащих

Муниципальная сфера не связана с обслуживанием высших должностных лиц муниципального образования. Целью ее, в первую очередь, является решение вопросов местного самоуправления. Муниципальные должности муниципальной службы определяются нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с реестром муниципальных должностей муниципальной службы, утвержденных законом субъекта Российской Федерации [2, с. 112].

Все должности муниципальной службы распределяют только функции, задачи и полномочия, связанные непосредственно с занимаемой должностью. Муниципальное управление распознает характер деятельности муниципальных служащих, но не наоборот [2, с. 94].

В соответствии с новым законом, должности муниципальной службы подразделяются на следующие группы:

- высшие должности муниципальной службы;
- главные должности муниципальной службы;
- ведущие должности муниципальной службы;
- старшие должности муниципальной службы;
- младшие должности муниципальной службы.

В Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2007г. содержатся только названия групп должностей муниципальной службы, а названия должностей отсутствуют [2]. В соответствии с ч. 2 ст. 6 Закона о муниципальной службе должности муниципальной службы устанавливаются муниципальными правовыми актами в соответствии с реестром должностей муниципальной службы в субъекте РФ, утверждаемым законом субъекта РФ.

Должности муниципальной службы подразделяются на четыре основные подкатегории:

- руководители;
- помощники (советники);
- специалисты;
- обеспечивающие специалисты.

Характерными чертами муниципальной службы являются:

- профессиональная работа соответственного лица;
- реализуется на постоянной базе;
- предусматривает замещение одного из постов муниципальной службы;
- работа только по контракту (договору) [2, с. 34].

Наличие только всех указанных выше в совокупности условий дает возможность считать работника муниципальным служащим и позволяет отличать по статусу его от лиц, которые занимают муниципальные должности (к примеру, члены избирательной комиссии, имеющие право решающего голоса, находятся на муниципальных должностях, однако не по трудовому

договору (контракту), а по решениям представительных органов относительно утверждения состава комиссии; переведенный на службу в представительный орган депутат на постоянной основе, осуществляет работу также не в соответствии с трудовым договором, контрактом, а согласно с решением представительного аппарата; наряду с этим сотрудник аппарата представительного органа или избирательной комиссии оформлен на своей должности согласно трудового договора и числится как муниципальный служащий) [25, с. 19].

Муниципальное образование выступает в роли нанимателя для муниципальных служащих. От имени муниципального образования осуществляет полномочия нанимателя его представитель (работодатель). В качестве представителя нанимателя (работодателя) могут выступать главы муниципальных образований, руководители местных органов самоуправления, председатели избирательных комиссий муниципального образования или другие лица, обладающие полномочиями на исполнение обязанностей представителя работодателя (нанимателя) [35, с. 124].

Технологии оценки кадровой политики должны соответствовать следующим условиям [32, с. 120]:

- универсальность. Инструментарий оценки должен быть единым для всех муниципальных образований Российской Федерации и согласован с механизмами оценки базовых квалификационных требований государственных служащих;

- общедоступность. Кандидаты на замещение муниципальных должностей должны иметь возможность свободного доступа к содержанию квалификационных требований, методическим материалам их формирования и оценки. Реализовано это условие может быть посредством использования возможностей портала муниципальной службы или создания специального портала;

- объективность. Для обеспечения единообразия оценки компетенций муниципальных служащих необходимо использовать автоматизированные

способы оценки. Из способов оценки, предложенных Минтрудом РФ, лишь тестирование соответствует всем указанным выше условиям.

Формирование кадровой политики и системы функциональных компетенций муниципальных служащих представляет собой сложный аналитический процесс. Он связан с исследованием полномочий органа местного самоуправления по основным направлениям его деятельности. Особое внимание следует уделять правовым основаниям осуществления полномочий. Сформировав реестр полномочий, органам местного самоуправления рекомендуется провести их сопоставление с целью установления наличия или отсутствия избыточных полномочий. Часть реестра, содержащая нормативно-правовое обоснование реализуемого полномочия, фактически определяет квалификационные требования к функциональным знаниям кандидата на замещение муниципальной должности в органе власти [2].

Помимо направлений деятельности органов местной власти, функциональный уровень квалификационных требований должен формироваться с учетом специализации по направлениям деятельности, в соответствии с которой муниципальные служащие исполняют должностные обязанности. Специализация по направлениям деятельности определяется государственными функциями и услугами, осуществляемыми соответствующим органом власти. Соответственно, органам местного самоуправления необходимо провести анализ реализуемых полномочий с целью выделения функций и услуг. На данном уровне оцениваются лишь знания и навыки претендента на замещение муниципальной должности [2].

В связи с этим, органом местной власти следует установить конкретные знания и навыки, необходимые для реализации функций и предоставления услуг. Под специальными квалификационными требованиями в кадровой политике понимаются конкретизированные знания и навыки, необходимые для исполнения должностных обязанностей по конкретной должности муниципальной службы. Согласно методическому инструментарию Минтруда

РФ эти требования к кадровой политике в отношении муниципальных служащих формируются в три этапа [4].

Первоначально специальные квалификационные требования дополняются базовыми квалификационными требованиями. Далее на основе функциональных квалификационных требований формируются квалификационные требования к конкретной должности, связанные с направлением деятельности и специализацией по направлению деятельности. На третьем этапе специальные квалификационные требования наполняются навыками, знаниями, профессиональными и личностными качествами, необходимыми для исполнения обязанностей по конкретной должности [4].

Необходимо отметить, что в результате начатой в 2003 году реформы, выросло количество муниципальных образований почти в два раза. Одновременно с этим остро чувствуется нехватка в квалифицированных специалистах во многих муниципальных образованиях, в особенности это выражается в сельской местности [2].

Главная проблема политики кадровой в муниципальной службе, - это подготовка персонала и его переподготовка. Учебные процессы в общей массе кратковременные и не ориентированы на фактическую работу муниципальных служащих. Нередко в программы подготовки не заложены потребности сферы муниципального управления, и не отвечают как количественному, так и качественному виду. Функционирующие курсы обучения не соответствуют фактическим нуждам в организации работы муниципальных служащих, поскольку направлены на теорию, а не на практику. Отсутствует скоординированная система по привлечению специалистов трудящихся в необходимой области деятельности к преподаванию, применению инновационных обучающих методик.

1.3. Нормативно-правовая база функционирования муниципальной службы

Правовыми основами муниципальной службы в РФ являются Конституция РФ, Федеральный закон N25-ФЗ от 02.03.2007г. (в редакции от 27.12.2018) «О муниципальной службе в Российской Федерации» и прочие федеральные законодательные акты, нормативно-правовые акты РФ, конституции, законы, уставы и прочие нормативно-правовые документы субъектов РФ (далее по тексту - законодательство о муниципальной службе), решения, которые приняты на гражданских сходах, уставные документы муниципальных образований, и остальные муниципальные правовые документы [1, с. 18].

Муниципальные служащие работают, в соответствии с трудовым законодательством со спецификами, которые предусмотрены данным Федеральным законом.

1. Конституции Российской Федерации. В ч. 4 ст. 32 Конституции РФ говорится о том, что граждане Российской Федерации имеют равный доступ к гражданской службе [1].

В Конституции РФ не имеются отдельные статьи, которые непосредственно касаются функционирования муниципальной службы, тем не менее, в ней заложены конституционные принципы, положенные в основание организации муниципальной службы и ее функционирования: демократизм, принцип относительно организации и жизнедеятельности социального общества, и кроме того принципы относительно организации в РФ местного самоуправления.

2. Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», согласно которого законодательная координация функционирования муниципальной службы, в том числе требований относительно муниципальных должностей, установление статуса муниципальных служащих, порядок и условия несения

муниципальной службы, реализуется Федеральным законодательством и принимаемыми согласно с этим законодательными актами субъектов РФ и уставными документами муниципалитетов.

В ст. 3 Федерального закона от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» говорится, что гражданами РФ местное самоуправление осуществляется через участие в муниципальных выборах, местных референдумах, путем других форм непосредственного волеизъявления, а также посредством выборных и прочих местных органов самоуправления.

Ст. 42 закона устанавливает, что правовое регулирование муниципальной службы, включая требования к должностям муниципальной службы, определение статуса муниципального служащего, условия и порядок прохождения муниципальной службы, осуществляется Федеральным законом от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», а также принимаемыми в соответствии с ним законами субъектов Российской Федерации, уставами муниципальных образований и иными муниципальными правовыми актами [2].

Таким образом, закон N 131-ФЗ предполагает достаточно широкие правовые основы муниципальной службы трех уровней:

- федеральный закон;
- закон субъекта РФ;
- устав муниципального образования.

Согласно ч. 1 ст. 3 этого Закона правовые основы муниципальной службы в Российской Федерации составляют Конституция РФ, а также настоящий Федеральный закон и другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ (далее - законодательство о муниципальной службе), уставы муниципальных образований, решения, принятые на сходах граждан, и иные муниципальные правовые акты [2].

3. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Этот закон представляет собой базовый законодательный документ для муниципальной службы в целом [2]. Предмет регулирования этого закона, - это порядок зачисления на муниципальную службу, специфика ее несения, и соответственно условия завершения трудовых взаимоотношений и др.

Федеральным законом 2007 года определяется более широкая правовая база муниципальной службы, в нее входят, как основополагающие законодательные акты, так и прочие муниципальные документы, а так же решения, утвержденные сходами граждан.

В Федеральном законе 2007 года описываются понятия муниципальной должности и должности муниципальной службы. Часть 2 статьи 1 Закона не определяет лиц как муниципальных служащих, несмотря на то, что они все считаются как замещающие муниципальные должности, а так же могут получать за свой труд оплату. К ним могут относиться: глава муниципального образования; депутаты представительного органа, которые избираются гражданами; члены контрольного органа, которые избираются представительным органом; иные должностные лица из депутатского числа, к примеру, заместители председателя представительного органа, участники избирательной комиссии муниципального образования, организованной представительным органом, обладающие правом решающего голоса, включая ее председателя, заместителя председателя и секретаря; глава контрольного органа, созданного гражданами на выборах, выбранный из своего состава данным органом и т.п.

Относительно же муниципальных служащих, то это лица, занимающие посты муниципальной службы.

В соответствии со статьей 10 Федерального закона 2007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальные служащие это граждане, исполняющие в порядке, установленном муниципальными нормативно-правовыми актами согласно федеральных законов и законов

субъекта РФ, должностные обязанности по муниципальной службе за вознаграждение в денежной форме, которое выплачивается из бюджета местного уровня [2]. Лица, которые исполняют обязанности относительно технического обеспечения функционирования местных органов самоуправления, а также избирательных комиссий муниципальных образований, не осуществляют замещение должностей муниципальной службы и, соответственно, не причисляются к муниципальным служащим.

4. Правовое регулирование муниципальной службы может осуществляться и другими федеральными законами. К числу подзаконных актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, относятся указы Президента Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации.

На федеральном уровне закреплены лишь общие принципы организации и деятельности муниципальной службы и ее основы. Одним их предметов конституционного регулирования является муниципальная служба.

5. Правовое регулирование муниципальной службы на уровне субъектов Российской Федерации.

В настоящее время в развитие Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» «каждый субъект Российской Федерации принял свой закон о муниципальной службе, определяющий правовое положение муниципальных служащих субъектов Российской Федерации (реестры муниципальных должностей, классные чины, денежное содержание муниципальных служащих, порядок поступления и прохождения муниципальной службы, квалификационные требования к замещению должностей и ряд др. вопросов), например. Закон Новосибирской области от 30.10.2007 г. № 157-03 «О муниципальной службе в Новосибирской области». Закон Республики Ингушетия от 10.04.2009 № 13-РЗ «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Республике Ингушетия», Закон Калининградской области от 05.12.2008 № 301 «О правовом регулировании муниципальной службы в Калининградской области» и др.

6. Правовое регулирование муниципальной службы на уровне муниципалитетов осуществляется нормативно-правовыми актами, которые регулируют служебные отношения на муниципальной службе. В совокупность правовых актов по вопросам муниципальной службе входят [2]:

- правовые акты, которые приняты на местном референдуме (на сходах граждан), устав муниципального образования (данный документ имеет высшую юридическую силу в системе правовых актов муниципалитета);

- правовые акты представительных органов муниципальных образований;

- правовые акты главы муниципалитета, распоряжения и постановления и главы местной администрации, других органов и должностных лиц местного самоуправления, которые предусмотрены уставом муниципалитета.

Муниципальные образования вправе на основе законодательства о муниципальной службе и положений своих уставов принимать специальные нормативные правовые акты, регулирующие муниципальную службу.

2. АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ИСПОЛНИТЕЛЬНОМ КОМИТЕТЕ АРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РТ

2.1. Общая характеристика Исполнительного комитета Арского муниципального района РТ

Арский муниципальный район - один из крупнейших районов Республики Татарстан, расположенный в центре северной части западного Предкамья, образован в 1930 году.

Райцентр: г. Арск

Территория: 1843,65 кв.км.

Численность населения: 52073 чел.

Органы управления в Арском районе:

- Глава Арского муниципального района
- его Заместители
- Совет Арского муниципального района
- Исполнительный комитет Арского муниципального района.

Данное исследование построено на характеристике и оценке функций муниципальных служащих в Исполкоме Арского муниципального района.

Адрес: 422000, Республика Татарстан, г. Арск, пл. Советская, д. 12

Телефон: (84366) 3-00-44, 3-11-44

Факс: (84366) 3-11-44

E-mail: Ispolkom.Arsk@tatar.ru

Исполнительный комитет Арского муниципального района Республики Татарстан (далее - Исполнительный комитет) является органом местного самоуправления Арского муниципального района Республики Татарстан (далее - муниципальный район), осуществляющим исполнительно-распорядительные функции.

Исполнительный комитет в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан и нормативно-правовыми актами муниципального района, Уставом муниципального района Республики Татарстан, а также Положением «Об исполнительном комитете Арского муниципального района РТ», утвержденного решением Арского районного совета от «31» января 2011г. № 31.1.

Исполнительный комитет осуществляет свою деятельность на территории муниципального района во взаимодействии с исполнительными органами государственной власти Республики Татарстан, территориальными федеральными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления поселений муниципального района, организациями и общественными объединениями.

Исполнительный комитет организует на территории муниципального района Республики Татарстан реализацию задач по решению вопросов местного значения, осуществление отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления муниципального района федеральными законами и законами Республики Татарстан, а также полномочий, переданных органами местного самоуправления поселений, входящих в состав муниципального района, на основании соглашений.

В компетенцию Исполнительного комитета входят следующие вопросы местного значения:

- организация исполнения решений, принятых в установленном порядке населением муниципального района или представительным органом муниципального района, постановлений и распоряжений руководителя исполнительного комитета;

- формирование, представление в представительный орган муниципального района для утверждения проекта бюджета муниципального района (за исключением средств по расходам, связанным с деятельностью представительного органа муниципального района и депутатов);
- исполнение бюджета муниципального района в соответствии с федеральными законами, законами Республики Татарстан, Уставом муниципального района и Положением о бюджетном процессе в муниципальном районе;
- пользование и распоряжение имуществом, находящимся в муниципальной собственности муниципального района в соответствии с соответствующим Положением, утвержденным представительным органом муниципального района;
- организация в границах муниципального района электро- и газоснабжения поселений;
- организация предоставления общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования по основным общеобразовательным программам;
- организация оказания на территории муниципального района первичной медико-санитарной помощи в амбулаторно-поликлинических, санитарно-поликлинических и больничных учреждениях ,скорой медицинской помощи (за исключением санитарно-авиационной) женщинам в период беременности, во время и после родов;
- организация утилизации и переработки бытовых и промышленных отходов на территории муниципального района;
- утверждение схем территориального планирования муниципального района;
- содержание на территории муниципального района межпоселенческих мест захоронения, организация ритуальных услуг;

- создание условий для обеспечения поселений, входящих в состав муниципального района, услугами связи, общественного питания, торговли и бытового обслуживания;
- создание условий для организации досуга и обеспечения жителей муниципального района услугами организаций культуры;
- создание условий для развития сельскохозяйственного производства в поселениях, расширения рынка сельскохозяйственного продовольствия, содействие развитию малого и среднего предпринимательства;
- прочие вопросы местного значения, отнесенные действующим законодательством к компетенции Исполнительного комитета.

Исполнительный комитет для реализации поставленных задач и осуществления своих функций может осуществлять следующие полномочия (рисунок 1).

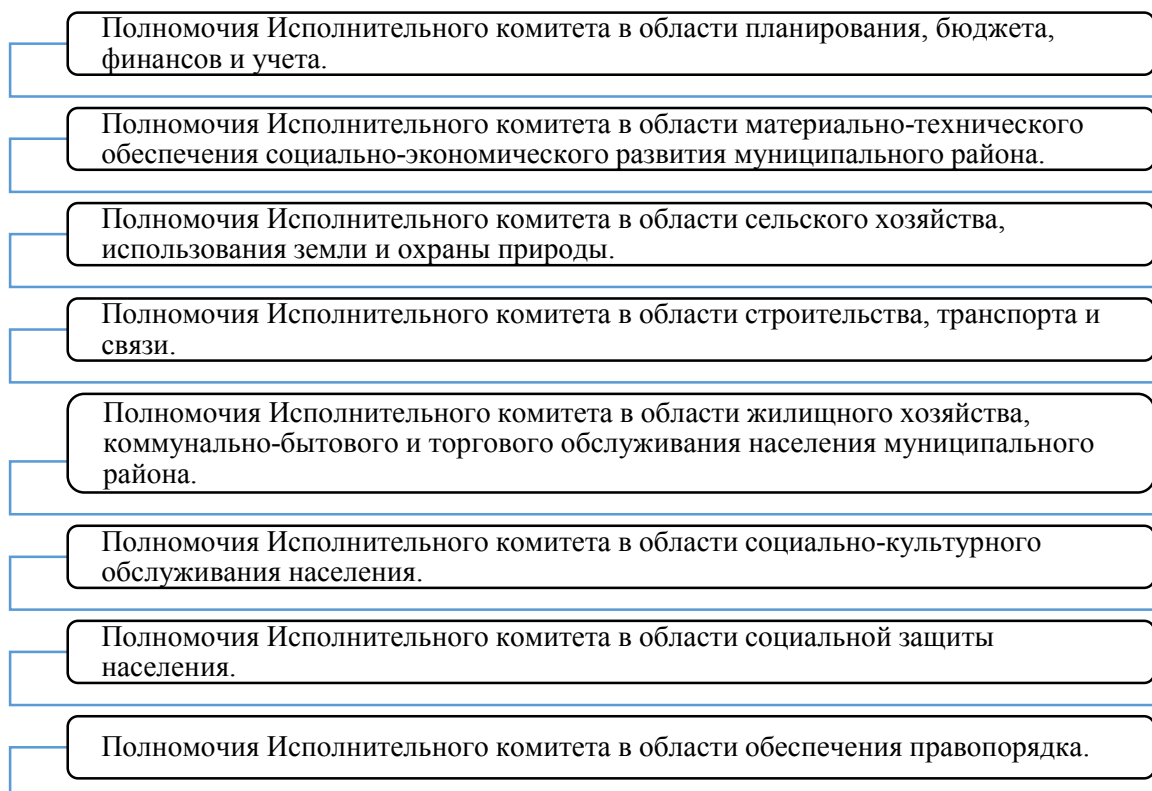


Рисунок 1 - Полномочия Исполнительного комитета Арского муниципального района РТ.

В структуру Исполнительного комитета входят Руководитель Исполнительного комитета, его заместители, аппарат Исполнительного комитета, отделы, управления и другие подразделения

Отделы и управления Исполнительного комитета, не входящие в аппарат Исполнительного комитета, могут являться самостоятельными юридическими лицами.

Структура Исполнительного комитета утверждается представительным органом муниципального района по представлению Руководителя Исполнительного комитета (Приложение А).

Структурные подразделения Исполнительного комитета возглавляются руководителями, действующими на основе единоначалия. Руководитель структурного подразделения Исполнительного комитета подчиняется непосредственно Руководителю Исполнительного комитета и заместителю Руководителя Исполнительного комитета, курирующему направление работы структурного подразделения, а также другим заместителям Руководителя Исполнительного комитета и управляющему делами Исполнительного комитета - по вопросам их компетенции.

Динамика численности и структуры персонала показана в таблице 1. Специалисты набираются на конкурсной основе, с целью привлечения наиболее квалифицированных специалистов. Оформление очередных отпусков производится в соответствии с утвержденным графиком.

Таблица 1 - Анализ численности и структуры персонала Исполнительного комитета Арского муниципального района РТ.

Категория персонала	Численность на 31.12.2016, чел.	Ст-ра, %	Численн. на 31.12.2017, чел.	Ст-ра, %	Численность на 31.12.2018, чел.	Ст- ра, %	2018 в % к 2016
Всего,	78	100	82	100	87	100	111,5
в т.ч. руководство	2	2,5	2	2,4	2	2,3	100
начальники	7	3,5	8	9,8	8	9,2	114,3

структурных подразделений (отделов), специалисты							
служащие	51	65,4	52	63,4	56	64,4	109,8
обслуживающий персонал	18	23,1	20	24,4	21	24,1	116,7

Анализируя данные, можно отметить, что численность персонала в отчетном 2018г. по сравнению с 2016г. возросла на 11,5%. Что касается структуры персонала, то она за 2016-2018гг. она практически не изменилась: 64% занимают служащие.

Финансовую и экономическую основу Исполнительного комитета составляют: средства бюджета муниципального района, муниципальные предприятия и учреждения, созданные для обеспечения функций, переданных в ведение Исполнительного комитета, а также иное муниципальное имущество, переданное Исполнительному комитету для осуществления управленческих функций.

2.2. Анализ выполнения функций муниципальных служащих в Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ

Выполнение функций муниципальных служащих проанализируем в привязке функций к показателям социально-экономического развития Арского муниципального района (АМР). Условия и предпосылки социально-экономического развития проанализированы нами на основе докладов органов власти АМР.

1. Основными функциями отдела экономики и финансов являются:

Основными задачами и функциями Отдела являются:

- Разработка и проведение государственной политики, направленной на обеспечение устойчивого развития экономики района.
- Реализация приоритетных направлений структурной перестройки на основе индикативного планирования экономики.

- Анализ экономического положения района и определение на его основе принципов, методов и форм реализации государственной, структурной и инвестиционной политики.
- Регулирование отношений на товарных рынках, кроме рынка земли, рынка недвижимости, рынка финансовых услуг, рынка социальных услуг, в том числе: развитие инфраструктуры товарных рынков, регулирование обеспеченности внутреннего товарного рынка отдельными товарами и услугами.
- Разработка и реализация основных направлений стабилизации и поддержки малого и среднего предпринимательства в районе.
- Реализация единой государственной политики развития торговли и общественного питания на территории района.
- Разрабатывает стратегию социально – экономической и промышленной политики района и на этой основе обеспечивает реализацию государственных социально – экономических программ, приоритетных направлений развития экономики и промышленности района.
- Определяет пороговые значения индикаторов оценки уровня жизни населения, социально - экономического положения района, планирует действия по достижению пороговых значений индикаторов, контролирует достижение запланированных результатов.
- Организует и координирует разработку комплексного прогноза социально – экономического развития промышленности, других отраслей и секторов экономики района на соответствующий период.
- Анализирует ход проведения экономической реформы.
- Разрабатывает стратегию тарифной политики района с учетом фактических затрат организаций жилищно-коммунального комплекса и осуществляет контроль за обоснованностью ценовой и тарифной политики в сфере предоставления услуг в муниципальном образовании.

– Организует и координирует размещение муниципального заказа, осуществляет ведение реестра поставщиков, реестра муниципальных контрактов.

– Разрабатывает предложения о совершенствовании государственной промышленной, торговой политики. Организует работы по ее проведению, стимулированию развития производства.

– Разрабатывает муниципальные программы, направленные на развитие района в сфере экономики, торговли и предпринимательства;

– Содействует формированию инфраструктуры малого бизнеса, осуществляет меры по государственной поддержке малого и среднего предпринимательства, развитию конкурентной среды на территории района и др.

Экономика района представлена следующими основными видами экономической деятельности: промышленное производство, строительство, торговля, транспорт и связь, сельское и лесное хозяйство.



Рисунок 2 - Структура товарооборота по видам экономической деятельности за 2018 год.

В 2018г. оборот организаций района, включающий стоимость отгруженных товаров собственного производства, выполненных собственными силами работ и услуг, а также выручку от продажи приобретенных на стороне товаров, составил 2 003,3 млрд. рублей, что в фактических действующих ценах на 8,8% выше показателя 2017г. (рисунок 2).

Наибольший удельный вес (62,9% от всего оборота организаций или 1 259,4 млрд. рублей) приходится на промышленное производство, представленное добычей полезных ископаемых, обрабатывающими производствами, а также производством электроэнергии, газа и воды.

В отчетном периоде по отношению к 2017г. сократился удельный вес торгового товарооборота и оборота организаций транспорта и связи (соответственно на 3,4 и 0,6 процентных пункта), в основном за счет увеличения доли оборота строительных организаций и промышленного производства (соответственно на 1,3 и 1,2 процентных пункта).

Объем инвестиций в основной капитал (за исключением бюджетных средств). В 2018г. организациями в экономику и социальную сферу района направлено 776,7 млрд. рублей инвестиций в основной капитал, при этом объем инвестиций, за минусом бюджетных инвестиций, составил 745,0 млрд. рублей. В сопоставимых ценах, с учетом инфляционных процессов в регионе удельный вес инвестиций района в общероссийском объеме инвестиций составил 5,3%, что ниже уровня 2017 года на 12,9%. Несмотря на снижение индекса в сопоставимых ценах, в действующих ценах наблюдается увеличение объема инвестиций на 3,0% к 2017 году.

В структуре инвестиций по видам экономической деятельности основной объем инвестиций в 2018 году пришёлся на топливно-энергетический комплекс - 73,8% (2017 год - 68,6%), транспорт и связь - 14,6% (2017 год - 21,6%), остальные отрасли суммарно занимают 11,6%. В отчетном году доля бюджетных средств в общем объеме инвестиций увеличилась относительно 2017 года на 0,8 процентных пункта и составила 4,1%.

2. Основные функции отдела по бухгалтерскому учету и отчетности следующие:

Основными задачами и функциями Отдела являются:

- Ведение бухгалтерского учета в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан с целью достижения

единого учета и составления отчетности, повышения достоверности и своевременности учетной и отчетной информации.

- Экономное, целесообразное использование денежных средств, материальных ценностей и основных фондов.

- Начисление и выплата в срок заработной платы работникам аппарата районного Совета, аппарата исполнительного комитета, комиссии по делам несовершеннолетних, административной комиссии, Палаты имущественных и земельных отношений, Контрольно-счетной палаты.

- Формирование полной и достоверной информации о деятельности и имущественном положении Арского районного Совета, исполнительного комитета Арского муниципального района, его структурных подразделений (аппарат исполнительного комитета, комиссия по делам несовершеннолетних, административная комиссия, Палата имущественных и земельных отношений), Контрольно-счетной палаты.

- Составление сметы расходов на содержание аппарата Арского районного Совета, аппарата исполнительного комитета, комиссии по делам несовершеннолетних, административной комиссии, Палаты имущественных и земельных отношений, Контрольно-счетной палаты и расчетов к ней по статьям и разделам бюджетной классификации, сметы расходов по использованию внебюджетных средств.

- Составление штатного расписания аппарата Арского районного Совета, аппарата исполнительного комитета, комиссии по делам несовершеннолетних, административной комиссии, Палаты имущественных и земельных отношений, Контрольно-счетной палаты (расчет должностных окладов, классности, надбавок в соответствии с действующим законодательством) и изменений к нему, производимым в течение года.

- Обеспечение выполнения функций получателя бюджетных средств, определенных Бюджетным кодексом Республики Татарстан.

– Выполнение работ по учету исполнения сметы доходов и расходов по средствам местного бюджета в порядке, установленном действующими нормативными правовыми актами по бухгалтерскому учету в бюджетных учреждениях, подготовке установленной отчетности.

– Анализ исполнения сметы доходов и расходов на содержание аппарата Арского районного Совета, аппарата исполнительного комитета, комиссии по делам несовершеннолетних, административной комиссии, Палаты имущественных и земельных отношений, Контрольно-счетной палаты; разработка мероприятий, направленных на повышение эффективности использования бюджетных средств.

– Проведение работы по бухгалтерскому учету имущества, обязательств, финансовых и хозяйственных операций в аппарате Арского районного Совета, аппарате исполнительного комитета, комиссии по делам несовершеннолетних, административной комиссии, Палате имущественных и земельных отношений, Контрольно-счетной палате; представление в установленном порядке бухгалтерской и статистической отчетности по единой системе данных об имущественном и финансовом положении аппарата районного Совета, аппарата исполнительного комитета, комиссии по делам несовершеннолетних, административной комиссии, Палаты имущественных и земельных отношений, Контрольно-счетной палаты и результатах их финансово-хозяйственной деятельности.

Объем налоговых и неналоговых доходов консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации Единица измерения - тыс. рублей. Источник информации: Федеральное казначейство. Комментарий к показателю: По итогам 2018 года поступление налоговых и неналоговых доходов в консолидированный бюджет района снизилось по сравнению с 2017 годом на 513 млн. рублей или на 0,4%. При этом поступление налоговых доходов в 2018 году увеличилось на 1% относительно поступлений в 2017 году, а поступление неналоговых доходов напротив снизилось на 15,8% относительно 2017 года (рисунок 3).

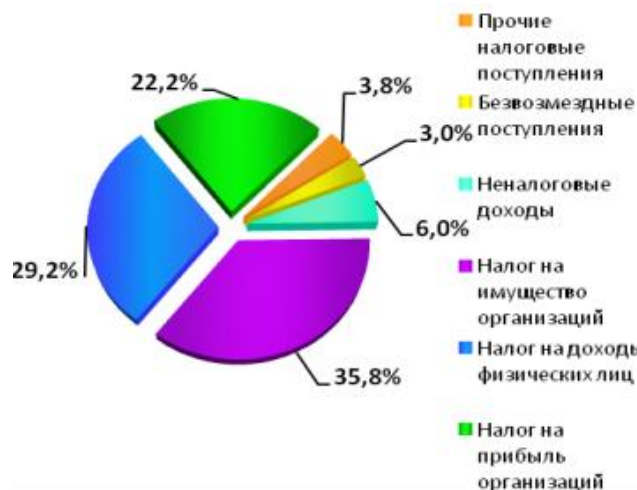


Рисунок 3 - Структура доходной части бюджета в 2018 году, %

Значительное снижение неналоговых доходов в 2018 году обусловлено снижением 20% поступлений доходов, получаемых в виде арендной либо иной платы за передачу в возмездное пользование государственного и муниципального имущества, в связи с введением с 1 марта 2017 года ограничений по установлению размера арендной платы за земельные участки, находящиеся в государственной и муниципальной собственности и предоставленные для размещения линейных объектов федерального и регионального значения, обеспечивающих деятельность естественных монополий, а также для проведения работ, связанных с использованием недрами.

В результате, начиная с 1 марта 2017 года, размер арендной платы за земельные участки, предоставленные на условиях аренды для размещения линейных объектов, а также недропользователям, не может превышать размер арендной платы, рассчитанный для соответствующих целей в отношении земельных участков, находящихся в федеральной собственности (т.е. 2% от кадастровой стоимости земельного участка). Расходы консолидированного бюджета района составили 71,9 млрд. рублей, что на 13,5% выше объема расходов 2017г. (63,4 млрд. рублей) - рисунок 4.

Структура расходов практически не претерпела изменений, по-прежнему приоритетными направлениями расходования бюджетных средств являются затраты на социальные нужды и жилищно-коммунальное хозяйство.



Рисунок 4 - Структура расходной части бюджета в 2018 году, %

3. Исполнительный комитет в области социальной защиты населения осуществляет следующие полномочия:

а) взаимодействует с государственными учреждениями службы медико-социальной экспертизы, в пределах своей компетенции назначает и выплачивает доплаты к пенсиям, пособиям;

б) организует учет лиц, помощь которым осуществляется за счет средств местного бюджета;

в) принимает меры по улучшению жилищных и материально-бытовых условий семей, потерявших кормильца, инвалидов и престарелых граждан, нуждающихся в уходе, а также меры по социальному обеспечению нуждающихся граждан;

г) содействует созданию необходимых жилищных условий для уволенных в запас военнослужащих и их семей;

д) предоставляет в пределах своих полномочий льготы и преимущества, связанные с охраной материнства и детства, улучшением условий жизни многодетных семей, обеспечивает устройство детей, оставшихся без попечения родителей, в детские дома, школы-интернаты и на воспитание в семьи граждан;

е) решает вопросы опеки и попечительства в соответствии с законодательством;

ж) разрабатывает и реализует программы повышения уровня занятости населения муниципального района;

з) осуществляет иные полномочия, предусмотренные федеральным законодательством и законодательством Республики Татарстан.

В 2018 году демографическая ситуация в АМР остается стабильной. При незначительном снижении значения показателя в сравнении с 2017 годом (на 0,22 лет), реализация мероприятий, направленных на стимулирование рождаемости, укрепление института семьи, поддержку семьи, материнства и детства позволила достичь определенных положительных результатов в семейно-демографической политике района. Данные выводы подтверждаются уровнем рождаемости в районе, который по многолетним данным всегда превышал общероссийский уровень.

Таким образом, демографическую ситуацию на территории района можно охарактеризовать в целом как положительную, а также отметить выполнение плана мероприятий по снижению предотвратимых потерь от социально значимых заболеваний в 2018 году в соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 598 от 07 мая 2012 года. Плановые значения на 2018 - 2018 годы утверждены постановлением Законодательного Собрания района от 14 декабря 2011 года № 839 «О стратегии социально-экономического развития Ненецкого района до 2020 года».

Численность населения. На 01.01.2019г. численность населения района по отношению к соответствующей дате 2018 года сократилась на 0,5% и составила 43,8 тыс. человек. Основное влияние на снижение численности населения района оказал миграционный отток населения. Между тем, в районе сохраняется положительный естественный прирост населения, что позволяет ему входить в немногочисленную группу регионов России с постоянным положительным естественным приростом населения (таблица 2).

Таблица 2 - Показатели естественного движения населения района.

	2018г.		2017г.	
	всего	в % к 2017 года	всего	в % к 2016 года
Родившихся, чел.	560	95,9	583	97,6
на 1000 населения	12,8	-	13,3	-
Умерших, чел.	188	97,6	193	106,3
на 1000 населения	4,3	-	4,4	-
Естественный прирост, убыль (-), чел.	371	95,2	390	93,8
на 1000 населения	8,5	-	8,9	-

Уровень рождаемости в районе по многолетним данным всегда превышал общероссийский уровень. По данным службы ЗАГС среди всех родившихся за 2018г. по сравнению с аналогичным периодом прошлого года наблюдается увеличение в числе рождений четвертых и последующих детей на 11,5%. Среди всех родившихся 34,2% составляют первые дети, 40,2% – вторые, 17,0% – третьи, 8,6% – четвертые и последующие. Удельный вес вторых и последующих детей составляет 65,8%.

Реализация мероприятий, направленных на стимулирование рождаемости, укрепление института семьи, поддержку семьи, материнства и детства позволила достичь определенных положительных результатов в семейно-демографической политике района. Поддержка многодетных семей осуществляется не только в рамках предоставления мер материального характера, большое внимание в районе уделено и мерам морального поощрения семей, воспитывающих трех и более детей, мотивации семей на рождение детей.

Миграционный отток по сложился как за счет эмиграции (выезда) в пределах России (миграционная убыль - 813, из них внутрирегиональная миграционная убыль - 298), так и за счет международной миграции (с государствами-участниками СНГ и со странами дальнего зарубежья), где миграционная убыль составила 384 человек. Число иностранных граждан, прибывших в безвизовом порядке, уменьшилось на 46%. Предполагается, что аналогичная ситуация сохранится и в 2019-2020 годах, рост численности

населения будет происходить за счет естественного прироста. Коэффициент естественного прироста населения в период 2019-2020 годов составит 11 человек на 1 000 человек населения. С учетом естественного прироста численность населения района увеличится с 53,8 тыс. человек в 2018 году до 54,1 тыс. человек в 2020 году.

Уровень безработицы в среднем за год. За 2018г. признано безработными 573 человека, что выше аналогичного показателя прошлого года на 23,8%. Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения района в 2018г. возросла на 61 человека и на 01.01.2019г. составила 857 человек (рисунок 5).

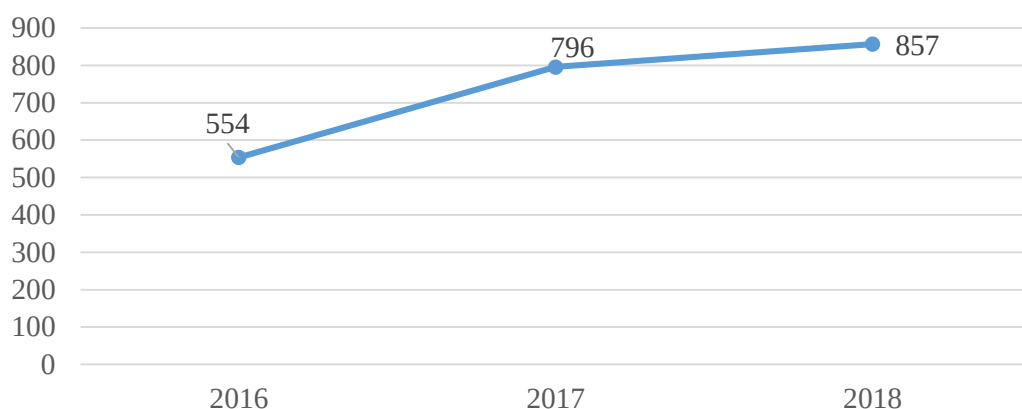


Рисунок 5 - Динамика численности безработных за 2016-2018 года, чел.

В составе безработных граждан 21,6% граждан имеют среднее общее образование, 14,9% – имеют основное общее образование, 0,5% – не имеют основного общего образования. Уровень регистрируемой безработицы с начала 2018 года сократился на 0,2 процентных пункта и на 01.01.2019г. составил 0,73% (рисунок 6).

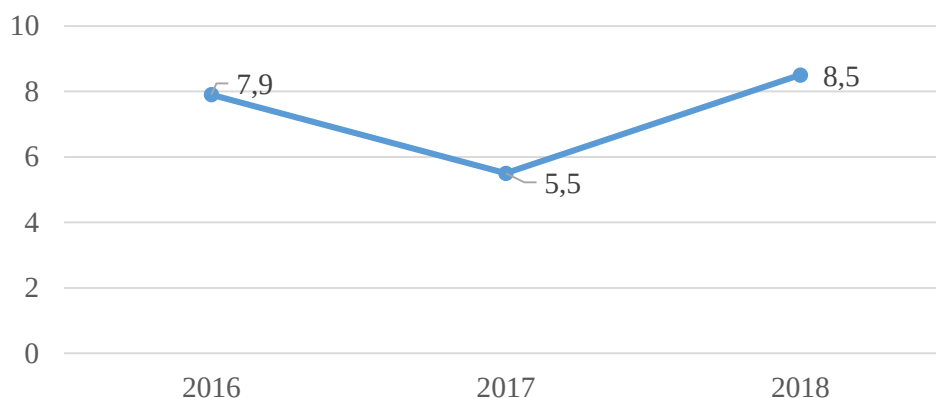


Рисунок 6 - Динамика уровня регистрируемой безработицы за 2016-2018 года, %

За 2018г. трудоустроено 7 911 человек, уровень трудоустройства граждан, ищущих работу, составил 51,4%. Потребность в работниках, заявленная работодателями в органы службы занятости населения района, по состоянию на 01.01.2019г. составила 11 073 единицы, из них 70,9% – по рабочим профессиям. Коэффициент напряженности на регистрируемом рынке труда района (численность незанятых граждан в расчете на одно вакантное место) на 01.01.2019г. составил 0,29 (на 01 января 2018 года – 0,41). Во всех муниципальных образованиях в районе на 01.01.2019г. спрос превышает предложение рабочей силы. Дефицит рабочих кадров по видам экономической деятельности отмечается в строительстве (57,7%), образовании (6,4%), транспорте и связи (5,7%), здравоохранении (4,9%), добыче полезных ископаемых (4,5%). В меньшей 40 степени заявлено вакансий в сельском хозяйстве (0,3%), рыболовстве (0,2%) и финансовой деятельности (0,1%).

Реальные располагаемые денежные доходы населения.

Одним из основных показателей уровня жизни населения являются денежные доходы на одного жителя, которые кроме заработной платы, включают: доходы от предпринимательской деятельности; от собственности в виде дивидендов, процентов по вкладам, ценным бумагам; социальные выплаты и другие доходы. В 2018г. среднедушевые денежные доходы населения составили 26 344,6 рублей, что ниже соответствующего уровня 2017

года на 4,7%. Реальные располагаемые денежные доходы, рассчитанные с учетом индекса потребительских цен, снизились на 12,1% по сравнению с 2017г. Отрицательная динамика доходов населения сложилась в связи с уменьшением доходов от предпринимательской деятельности и доходов от собственности. На потребительские расходы (покупку товаров и оплату услуг) в 2018г. было направлено 68,7% денежных доходов населения, за аналогичный период прошлого года – 66,8% доходов. В расчете на одного жителя района потребительские расходы снизились по сравнению с 2017г. на 1,0% и составили 18 411,2 рубля.

В отчетном периоде начисленная среднемесячная заработная плата на одного работника увеличилась относительно 2017 года на 4,7% и достигла 34 133,9 рублей, реальная заработная плата увеличилась на 1,6% (рисунок 7).



Рисунок 7 - Динамика заработной платы сотрудников организаций в Арском муниципальном районе РТ за 2016-2018года, руб.

В районе наиболее высокооплачиваемыми являются специалисты организаций, занимающихся добычей сырой нефти и природного газа (превышение среднерайонного уровня заработной платы в 1,9 раза), транспортирование по трубопроводам и производство нефтепродуктов (в 1,6 и 1,5 раза соответственно). Наиболее низкий уровень среднемесячной заработной платы отмечается у работников, занятых в рыболовстве, текстильном и швейном производстве, обработке древесины и производстве изделий из дерева, сельском хозяйстве.

В целом, стоит отметить положительные результаты социально-экономического развития вследствие выполнения функций муниципальных служащих. В то же время, это официальная статистика, а реальные данные могут несколько отличаться. Поэтому, стоит провести дополнительную оценку эффективности деятельности муниципальных служащих в Исполкоме АМР.

2.3. Оценка эффективности деятельности муниципальных служащих в Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ

Оценка эффективности деятельности муниципальных служащих в Исполкоме АМР в данном параграфе построена на результатах опроса населения и представителей бизнеса в районе. Эти две категории пользователей услуг Исполкома АМР, по нашему мнению, более всего способны объективно оценить эффективность работы.

Цель опроса - изучение уровня удовлетворенности жителей АМР уровнем и качеством жизни, социальной защитой населения, определение основных проблем, связанных с выполнением функций муниципальными служащими Исполкома АМР.

Сроки исследования: 22-24 апреля 2019г.

Метод - анкетирование.

Опрошено взрослых представителей семей - 100 чел.

Половозрастные характеристики респондентов распределились следующим образом и представлены на рисунке 8.

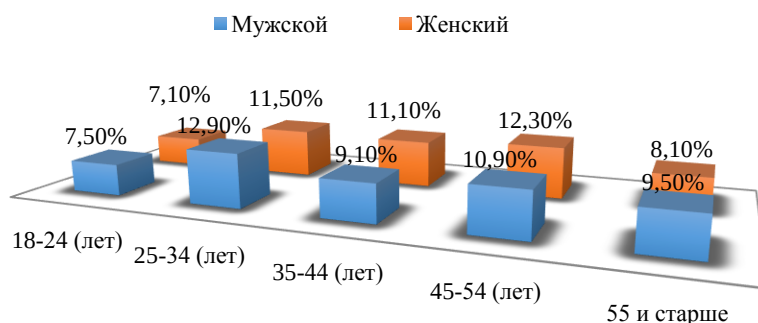


Рисунок 8 - Половозрастные характеристики респондентов за 2019 год.

В основном, среди опрошенных оказались респонденты с высшим (44,3%) и средним специальным образованием (36,7%). В браке из них состоят 65,6%, 22,5% указали, что не замужем/холосты, 6,6% - разведены и 5,3% являются вдовцами/вдовами. Большинство респондентов, проживают в городе 11-20 (17,8%) и более 20 лет (69,5%). Таким образом, можно предположить, что уровень компетентности опрошенных в тематике исследования в целом достаточен, чтобы их оценки адекватно отражали ситуацию.

Основными сферами занятости респондентов являются: бюджетная сфера (образование, здравоохранение, культура) - так ответили в совокупности 24,7% респондентов, нефтегазодобыча, переработка и геология - 18,2%, 7,7% от общей доли опрошенных являются работниками сферы торговли, общепита, бытового обслуживания, 7,5% являются пенсионерами, в сферах транспорта, энергетики и строительства работают примерно по 6% опрошенных.

В таблице 3 представлена структура сфера занятости респондентов.

Таблица 3 - Сфера занятости респондентов, за 2019 год, в %

Сфера занятости	%
Нефтегазодобыча, переработка, геология	18,2
Строительство	5,9
Энергетика	6,1
Все виды транспорта (ж/д, авиа, авто, речной)	6,9
Почтовая, телефонная связь	2,2
Жилищно-коммунальное хозяйство	1,8
Легкая промышленность	1,8
Работник системы образования	7,5
Работник системы здравоохранения	3,2

Работник культуры, соц. обслуживания	6,7
СМИ	2,6
Торговля, общепит, бытовое обслуживание	7,7
Полиция, прокуратура, армия, суд, охрана и т.п.	1,6
Региональный, государственный служащий	7,3
Работник банка, страховой компании	2,6
Предприниматель	2,4
Студент, учащийся	5,1
Временно без работы	1,4
Пенсионер	7,5
Занимаюсь домашним хозяйством, в декрете	1,2
Другое	0,4

Большая часть опрошенных граждан, как отмечают сами респонденты, имеют средний материальный достаток – 63 %. Хорошим его считают – 18 %

(в совокупности ответивших «Живем хорошо, без особых материальных проблем», «Мы всем обеспечены, считаем, что живем очень хорошо»). Еще 17 % респондентов заявили, что их материальный достаток ниже среднего (рисунок 9).

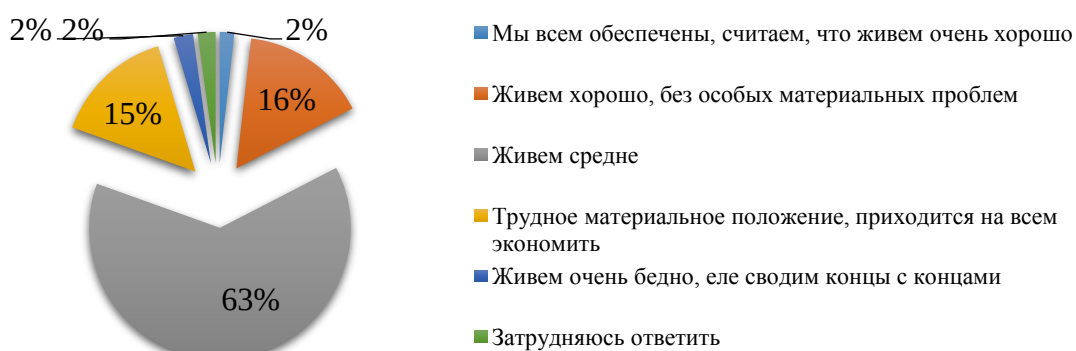


Рисунок 9 - Как бы Вы оценили материальное положение Вашей семьи?

Одним из первых этапов исследования и соответственно одним из первых вопросов анкеты, выступил вопрос, определяющий перечень наиболее актуальных социально-экономических проблем для жителей АМР (таблица 4).

Таблица 4 - Какие проблемы, по Вашему мнению, являются наиболее актуальными лично для Вас и Вашей семьи?

Проблема	%
Цены на жилищно-коммунальные услуги	49,5
Наплыв приезжих из ближних и дальних регионов России, зарубежья	40,0
Проблема качества ЖКУ	32,9
Плохое состояние дорог	31,3
Жилищная проблема	29,5
Нехватка мест в детских садах, общеобразовательных учреждениях	29,5
Проблема качества услуг здравоохранения	26,9

Коррупция, взяточничество	24,6
Падение нравов, агрессивность, равнодушие людей	23,0
Материальные проблемы	20,4
Алкоголизм, наркомания	19,4
Качество строящегося жилья	14,3
Нехватка рабочих мест, безработица	14,3
Загрязнение окружающей среды, экология	13,5
Нехватка или недоступность культурных, развлекательных, спортивных учреждений	11,3
Уровень качества школьного образования	10,7
Плохое благоустройство города	5,7
Рост бытовой преступности, ухудшение криминальной обстановки	4,4
Точечная застройка	4,6
Проблем нет	3,6
Засилье криминала, влияния криминальных авторитетов	2,6
Плохая работа общественного транспорта	1,8

Лидирующие позиции в перечне возможных проблем, предложенных к выбору нашим респондентам, занимают традиционно цены на услуги ЖКХ и качество предоставления ЖКУ, сложность решения жилищной проблемы и плохое состояние дорог. В сравнении с предыдущим годом в перечень наиболее значимых проблем вошла позиция «Наплыв приезжих из ближних и дальних регионов России, зарубежья».

В отношении платежеспособности респондентов за жилищно-коммунальные услуги по отношению к своему доходу выявлено следующее (рисунок 10).

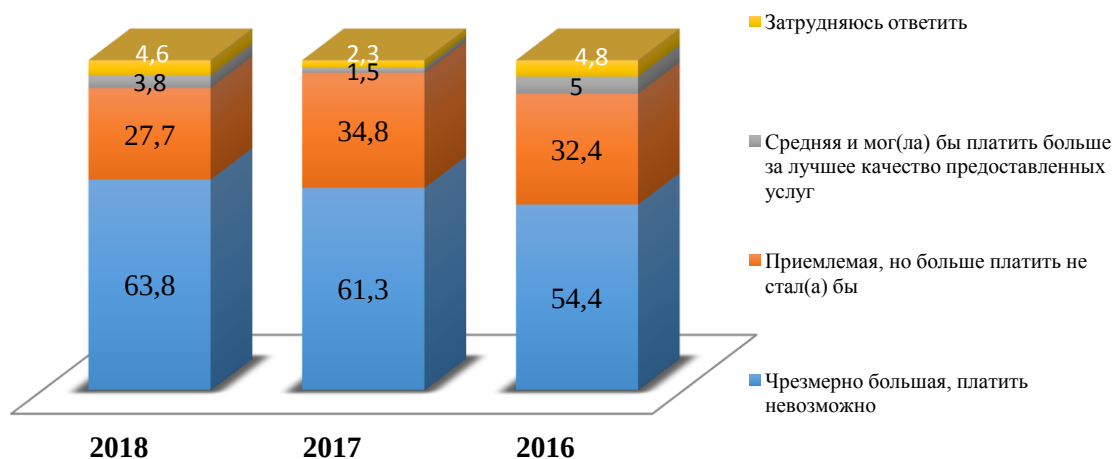


Рисунок 10 - Как Вы оцениваете размер оплаты за жилищно-коммунальные услуги по отношению к своему доходу? в %

За рассматриваемый период времени процент граждан ответивших, что сумма оплаты за ЖКУ чрезмерно большая и платить невозможно вырос на

8,6% и составил в 2018 году 63,8%. В число респондентов, отметивших данную позицию, ожидаемо вошли те, указавшие ранее, что «замужем/женаты», соответственно и число проживающих в их домохозяйстве людей и оплата за ЖКУ у них может быть выше. В отношении уровня достатка, отметивших что плата за ЖКУ чрезмерная, большинство – 64% имеют средний материальный достаток, 18% - находятся в трудном материальном положении.

В ходе опроса респондентам было предложено проранжировать перечень мер, принятие которых, по их мнению, оказало бы положительное влияние на снижение бедности жителей АМР. В качестве наиболее популярных мер, респонденты назвали: «Повысить пенсии и заработные платы» - 31,9%, «Снизить цены» - 31,1%, «Повысить размер пособий и компенсаций» - 29,1% и «Прекратить войны» - 27,9%.

Далее мы попытались определить признают ли респонденты личную ответственность за собственную бедность. По результатам опроса около двух третей, от общего числа опрошенных считают себя в той или иной мере ответственными. При этом из них 32% - за поиск работы, 31% - за уровень доходов. Остальные респонденты, а это в совокупности 37% из числа опрошенных, считают, что преодоление бедности к ним лично имеет мало отношения (рисунок 11).

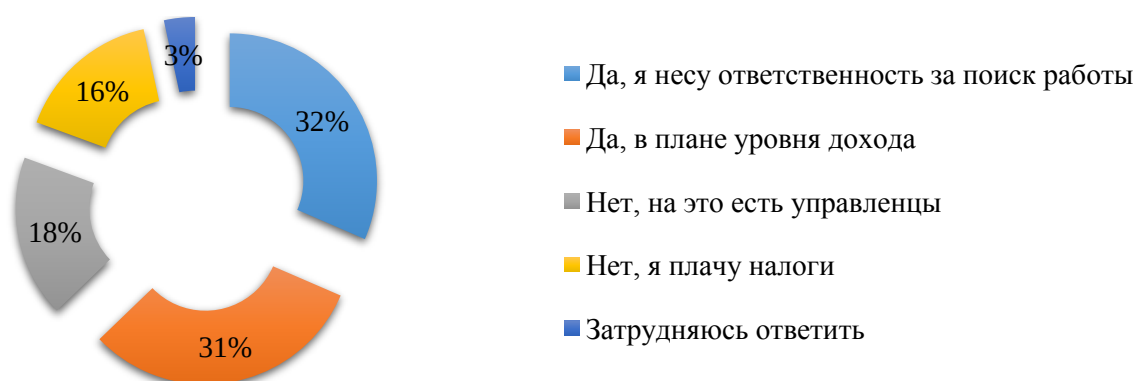


Рисунок 11 - Ощущаете ли Вы свою ответственность за преодоление собственной бедности?

Отметим, что среди наиболее ответственных респондентов чуть больше женщин, чем мужчин, а в отношении возрастных категорий, в число социально-активных жителей вошли жители АМР в возрасте от 25 до 34 лет и от 45 до 54 лет.

В отношении оценки качества работы органов власти в направлении повышения благосостояния жителей АМР, респондентам было предложено определить оценку по 5-балльной шкале, где 1 – наименьшая оценка - очень низкое качество, 5 - наибольшая оценка - очень высокое качество (таблица 5).

Таблица 5 - Как в целом Вы оцениваете работу муниципальных служащих в Исполнительном комитете Арского муниципального района РТ в исследуемом периоде?

Период	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо	Очень плохо	Затр. ответить	Средний балл
2016 г.	5	23,2	45,4	14,9	9,9	1,6	3,00
2017 г.	4,2	34,1	38,5	19,7	2,8	0,6	2,83
2018 г.	4,1	31,2	40,9	19,8	3,1	0,9	2,79

За рассмотренный период времени сохраняется негативный тренд в оценках. В целом, если рассматривать оценки в процентном соотношении, то отметки «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично», то есть оценки со знаком «+» в совокупности набрали 86,8% ответов. Таким образом, работу муниципальных служащих Исполкома АМР можно рассматривать как удовлетворительную.

С позиции представителей МСП в районе были получены следующие результаты.

Большинство респондентов заняты в бизнесе 11-20 лет (17,8%) и более 20 лет (69,5%). Таким образом, можно предположить, что уровень компетентности опрошенных в тематике исследования в целом достаточен, чтобы их оценки адекватно отражали ситуацию.

Большая часть опрошенных руководителей, как отмечают сами респонденты, возглавляют предприятия со средним доходом – 63%. Хорошим

его считают – 18% Еще 17 % респондентов заявили, что их доход снижен до минимума (рисунок 12).

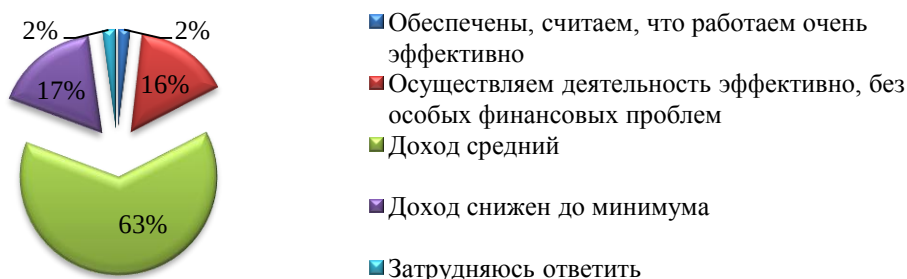


Рисунок 12 - Доход предприятия с позиции представителей малого и среднего предпринимательства в районе

Одним из первых этапов исследования и соответственно одним из первых вопросов анкеты, выступил вопрос, определяющий перечень наиболее актуальных социально-экономических проблем для МСП (таблица 6).

Таблица 6 - Проблемы, являющиеся наиболее актуальными для Вашего предприятия

Проблема	%
Налоговые барьеры	49,5
Законодательные преграды и требования	40,0
Проблема закупок	32,9
Ограниченность доступа к финансовым ресурсам	31,3
Коррупция, взяточничество	24,6
Плохая инфраструктура населенных пунктов	15,7
Засилье криминала, влияния криминальных авторитетов	5,6
Другое	12,6
Проблем нет	3,1

Лидирующие позиции в перечне актуальных проблем развития МСП АМР, предложенных к выбору нашим респондентам, традиционно занимают налоговые и законодательные барьеры. Также важными проблемами оказались проблемы сбыта продукции и услуг (т.е. закупок), снижение кредитования банками предприятий МСП, а также коррупция.

Для определения оценки качества работы «Обеспечение комфортных и безопасных условий предпринимательской деятельности» респондентам был задан ряд вопросов, определяющих их отношение к качеству работы

органов власти в целом, отдельным составляющим, определен ряд мер, которые, по мнению опрошенных, помогут улучшить предпринимательский климат и др.

В отношении оценки качества работы органов власти респондентам было предложено определить оценку по 5-балльной шкале, где 1 – наименьшая оценка - очень низкое качество, 5 - наибольшая оценка - очень высокое качество (таблица 7).

Таблица 7 - Оценка работы органов власти в сфере развития малого и среднего предпринимательства в Арском муниципальном районе РТ

Период	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Плохо	Очень плохо	Затр. ответить	Средний балл
2016 г.	5	23,2	45,4	14,9	9,9	1,6	3,00
2017 г.	0,3	5,8	54,7	27,5	4,3	7,5	2,68
2018 г.	0,8	15,5	60,5	16,4	3,4	3,4	2,94

За рассмотренный период времени стоит отметить неоднозначность оценок. Благодаря принятым государством и местными органами власти мерам по поддержке предпринимательства, оценка деятельности в 2018г. по сравнению с 2017г. возросла до оценки удовлетворительно.

Однако, при отсутствии промежуточной, средней оценки респонденты склонны ставить городским властям, и подведомственным им службам неудовлетворительные оценки.

По сравнению с предыдущим годом оценки со стороны респондентов значительно не изменились, при этом такие показатели, как внедрение муниципальных программ поддержки МСП АМР и внедрение программ более высокого уровня получили более существенную оценку. Действительно, об этой работе органов власти сейчас пишут все газеты и сайты. В то же время, общая оценка этих мероприятий пока еще крайне низкая.

В следующей таблице представлено оценка качества работы органов власти при обеспечении экономической безопасности в предприятии, по 5-балльной шкале.

Таблица 8 - Оценка качества работы органов власти при обеспечении экономической безопасности Вашего предприятия (по 5-балльной шкале, где 1 наименьшая оценка - очень низкое качество, 5 - наибольшая оценка - очень высокое качество)

Показатель	2017 год	2018 год
	Средний балл	Средний балл
Проведение «круглых столов» по развитию МСП	3,81	3,98
Организация регистрации и разрешительных процедур	4,23	4,27
Уровень местного налогообложения	4,09	4,12
Освещение мероприятий по развитию МСП в прессе	4,3	4,27
Организация обмена опытом между регионами	4,0	4,15
Организация коммунального обслуживания предприятий	3,86	3,85
Проведение выставок и ярмарок на площадях	4,47	4,32
Внедрение муниципальных программ поддержки МСП	2,21	3,26
Организация закупок товаров и услуг у МСП	3,73	3,96
Поддержка при получении банковских кредитов	3,77	3,69
Система инфраструктуры по месту деятельности	3,05	3,25
Внедрение региональных и государственных программ поддержки МСП	2,79	3,46

По результатам опроса около двух третей, от общего числа опрошенных (63 чел.) считают себя в той или иной мере ответственными. Остальные респонденты, а это в совокупности 37% из числа опрошенных, считают, что организация и поддержка развития МСП в АМР к ним лично имеет мало отношения (рисунок 13).

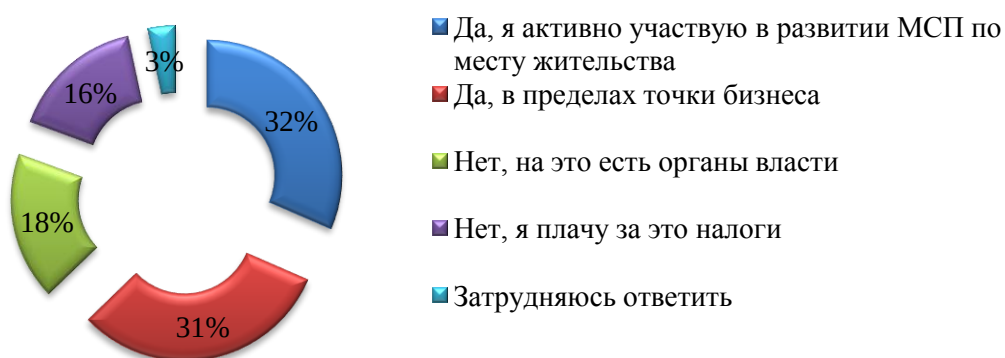


Рисунок 13 - Доля ответственности за развитие МСП в АМР, %

Одним из решений проблем, связанных с развитием МСП в кризисный период могла бы стать кооперация. Данному институту в последнее время

уделяется значительное внимание со стороны общественности и прессы. Мнение же наших респондентов по этому поводу разделилось: 36% опрошенных указали, что данный институт может быть эффективен, так как предприниматели будут действовать сообща, в тоже время 37% респондентов не верят в действенность работы кооперации.

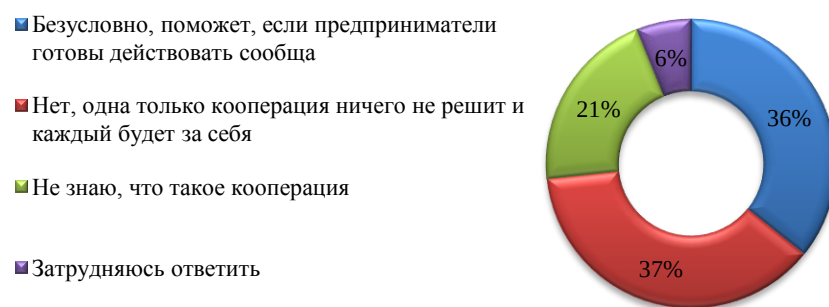


Рисунок 14 - Решение кооперацией проблем, связанных с развитием МСП АМР, %

Не определились с выбором позиции по данному вопросу в связи с незнанием его сути и по иным причинам в совокупности 27% (рисунок 14). Можно заключить, что хотя многие положительно относятся к созданию кооперативов для решения точечных проблем бизнеса и иных целей, на данный момент остается некий человеческий коммерческий интерес, конкуренция, а также мало информированных о целях и задачах данного института, в связи с чем у части респондентов возникает позиция несогласия и неприятия данной деятельности, и отсутствие веры в результат.

В отношении оценки качества работы были получены следующие результаты (таблицы 9).

Таблица 9 - Качество регулирования и поддержки развития предпринимательства в АМР

Вариант ответа	%
Удовлетворен полностью	4,2
Скорее удовлетворен	36,4
Скорее не удовлетворен	41,0
Не удовлетворен	9,7
Затрудняюсь ответить	8,7

Данный результат со стороны респондентов с высокой степенью вероятности можно интерпретировать как реакцию на экономический кризис.

Кроме того, несмотря на то, что работа в сфере контроля и содействия развитию предпринимательства включает в себя перечень определенных, ограниченных видов услуг и действий, респонденты зачастую склонны давать оценку органу власти в целом, как правило, для того, чтобы привлечь внимание органов муниципальной власти на те или иные проблемы, с которыми они сталкиваются в процессе осуществления предпринимательской деятельности.

Один из достаточно важных административных барьеров, которые препятствуют в деятельности МСП, - это работа множества органов, осуществляющих контроль над ними. МСП было предложено пройти опрос, призванный оценить «активность» контролирующих органов, определить те организации, которыми вместо контроля фактически осуществляется «террор» МСП. В анкете был задан вопрос, о частоте посещения предприятия представителями органов. Результаты опроса приведены в таблице 10.

Таблица 10 - Регулярность посещений органов надзора МСП в АМР

Орган надзора	Реже, чем раз в год	Еже- годно	Ежеквар- тально	Еже- месячно	Чаше, чем раз в месяц
1 – Пожарный надзор	4,7	22,8	34,1	27,8	3,6
2 – СЭС	10,5	21,3	30,6	23,7	3,0
3 – Трудовая инспекция	47,2	18,6	6,2	2,2	0,3
4 – Лицензионная палата, др. лицензионные органы	47,7	20,4	2,5	0,8	0,4
5 – Архитектурно-планировочное управление	56,0	12,1	3,0	0,7	0,1
6 – Налоговая инспекция	14,8	33,9	27,8	8,8	4,1
7 – Органы внутренних дел	13,8	12,1	23,9	25,1	11,8
8 – Таможенники	59,7	4,9	1,4	0,9	0,2
9 – Пенсионный фонд	27,9	38,7	10,0	1,9	0,2
10 – Земельные органы	55,1	11,5	3,4	0,6	0,1
11 – Органы по контролю за недвижимостью	52,7	15,7	4,2	0,8	0,2
12 – Энергетики	21,1	22,3	25,8	10,7	1,1
13 – Органы контроля состояния окружающей среды	41,7	18,8	13,9	5,0	1,1
14 – Представители префектуры, районной управы	20,2	18,6	25,7	12,9	1,9
15 – Органы контроля ценообразования	45,7	16,4	8,6	2,8	0,6

Проведенный анализ позволил выявить следующие основные проблемы выполнения муниципальными служащими своих функций в Исполкоме АМР:

1. В сфере обеспечения уровня и качества жизни населения района:

- рост уровня безработицы;
- низкий темп роста реальных доходов населения;
- общий низкий уровень удовлетворенности работой органов власти в сфере социально-экономического развития района.

2. В сфере поддержки развития малого и среднего бизнеса района:

- слабая осведомленность потенциальных предпринимателей о существующих рыночных нишах, финансовых и иных мерах поддержки;
- отсутствие четкой функциональной модели механизма регулирования предпринимательства АМР;
- нет заметной поддержки развития отдельных видов бизнеса, семейного предпринимательства.

Мероприятия, направленные на совершенствование работы муниципальных служащих в этих направлениях будут представлены в следующей главе.

3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ФУНКЦИЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

3.1. Мероприятия по совершенствованию деятельности муниципальных служащих (на примере Исполнительного комитета Арского муниципального района РТ)

Разработка и обоснование мероприятий по совершенствованию деятельности муниципальных служащих в Исполкоме АРТ проведены автором в трех направлениях:

- совершенствование оценки и контроля компетенций служащих;
- построение функциональной модели механизма регулирования предпринимательства АМР;
- развитие семейного предпринимательства в АМР.

1. По первому направлению отметим, что согласно критериям оценки соответствия занимаемой должности, к госслужащим предъявляются следующие требования: базовые (требования к уровню образования, стажу гражданской службы, профессиональным качествам и т.д.) и функциональные (требования к конкретной специальности и направлению, а также личные характеристики).

Мы полагаем, что было бы целесообразно разработать систему критериев оценки аттестуемого и шкалу для интерпретации результатов собеседования. Перед собеседованием или во время его проведения можно фиксировать ответы на вопросы, присуждая ответам соответствующие баллы, которые помогли бы сделать общий вывод о компетентности или некомпетентности кандидата и построить их рейтинг. Данная методика оценки компетенций госслужащих основана на принципах рейтинговой (интегральной) оценки, предложенной в научных трудах отечественных авторов.

Помимо профессиональных (базовых и функциональных) компетенций, следует оценивать и другие способности:

Компетенции в области принятия решений, а именно: научность

постановки целей, оценки ситуаций, выявления проблем и потенциала; скорость разработки и принятия управленческих решений (как интервал времени между возникновением потребности в управленческом решении и моментом разрешения проблемы или реализации обнаруженного потенциала); качество принятых управленческих решений (как степень соответствия ожидаемых результатов и фактических), например, при принятии решений о государственных закупках.

Компетенции в области соответствия организационной культуры: понимание и принятие традиций, уже сформированных в органе власти.

Компетенции в области способности к лидерству: способность вдохновлять коллег и способность к эмпатии (понимание эмоций и чувств коллег и подчиненных).

Компетенции в области персонального менеджмента: управление стрессами, своим временем, временем коллег, определение срочности и важности задач (по соответствующей матрице «Срочности / важности»).

Компетенции в области коммуникативности: способность проводить собрания, быть услышанным коллегами, устанавливать и развивать контакты с людьми и группами, осуществлять обратную связь, что нормализует социально-психологический климат в коллективе.

Компетенции в области функциональных обязанностей: способность четко понимать свой функционал, задачи, определяемые руководством для конкретной должности, а также место функций, выполняемых сотрудником, в общей совокупности целей и функций организации.

Методика применения показана в параграфе 3.2.

Также, мы считаем, что важное место принадлежит контролю над деятельностью кадров в организации. Хотя фотография рабочего дня известна еще с советской, в современной практике данный метод оценки деятельности персонала, тем более руководящего, применяется недостаточно, но при этом несет в себе существенный потенциал повышения производительности труда:

- снижается время нерегламентированных перерывов;

- сотрудник чаще всего самостоятельно загружает себя работой;
- повышается качество проведенной работы;
- упрощается контроль результатов деятельности руководящих сотрудников.

Примерная форма фотографии показана в Приложении Б

2. По второму направлению отметим, что когда пересекаются интересы и цели органов власти и малого бизнеса, возможна эффективная государственная политика, вырабатывающая стратегию и тактику правительства по отношению к предпринимательству. Создание единой системы помощи малого предпринимательства правительством является продолжительным и трудоемким процессом, в состав которого входит:

- правоприменительные механизмы;
- нормативная и законодательная база;
- система институтов специализированного назначения;
- обеспечение защиты и безопасности предпринимателей от криминальных действий;
- госпрограммы, программы социально-экономической помощи регионам;
- ресурсное (земельные участки, производственные площади, оборудование) и финансовое обеспечение, учитывая бюджетные ассигнования.

Политику, выражающуюся в законах, постановлениях, указах, приказах и других нормативно-правовых актах органов исполнительной власти, реализует, в первую очередь, правительство РФ и Исполком АМР.

Основная задача Исполкома АМР состоит в формировании экономической среды с целью развития предпринимательства. На сегодня они не совсем позитивные: отсутствуют инвесторы, минимальное количество ресурсов, снижен платежеспособный спрос и т. д. Чтобы остаться в деле, предприятия ведут поиск новых рынков сбыта своей продукции.

Кроме того, чтобы добиться существенного повышения уровня развития МП АМР, необходимо наряду с механизмами государственной финансовой поддержки обеспечить прочие условия развития МП.

Возможно, структуру функциональной модели механизма регулирования МП АМР в сфере повышения его экономической безопасности стоит конструировать на основе:

- информационного обоснования в установлении сектора стратегии ее работы;
- планирования показателей эффективности ее работы по реализации целевых установок;
- целесообразности выбора на основе оптимизации образующих ее элементов;
- рациональности по применению этих элементов.

Применение научного подхода в конструировании механизма предполагает необходимость заложить следующие параметры модели:

- открытость;
- целостность;
- оптимальность;
- мобильность.

Предлагаемая функциональная модель механизма регулирования предпринимательства АМР включает в себя пять функциональных блоков (рисунок 15).

Первый функциональный блок «информационный» определяет концентрацию требуемой информации и обработку ее в установленном формате и согласно определенным требованиям.

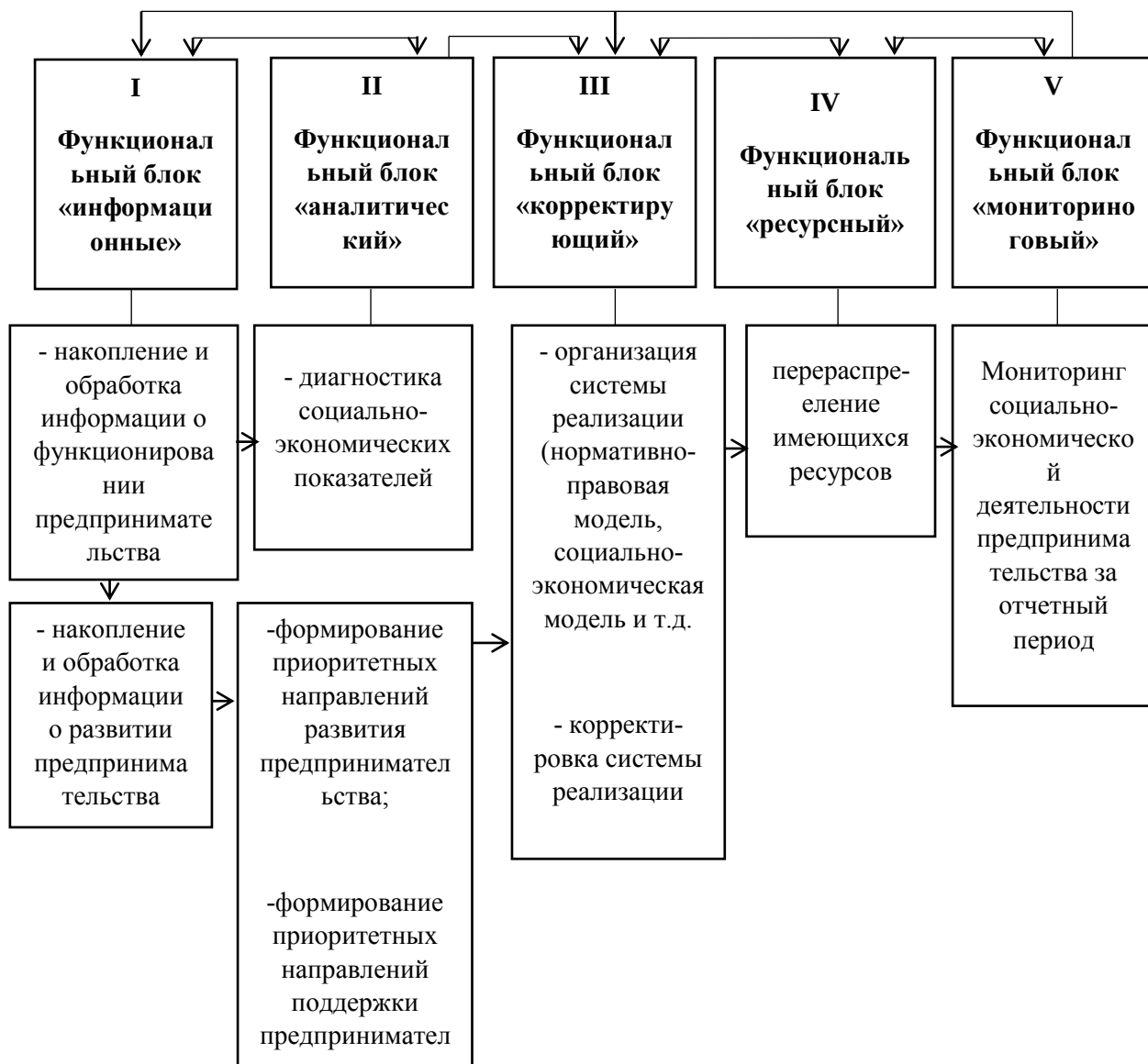


Рисунок 15 - Функциональная модель механизма регулирования предпринимательства Арского муниципального района РТ

Второй функциональный блок «аналитический» выявляет основные социально-экономические показатели деятельности предпринимательства (основываясь на «информационный» блок), в результате которой определяются первоочередные направления развития и поддержки предпринимательства.

В третьем функциональном «корректирующем» блоке (на основе полученных данных из «аналитического» блока) осуществляется корректировка или организация системы реализации главных направлений регулирования функционирования и деятельности предпринимательства.

Четвертый функциональный «ресурсный» блок является необходимым, по той причине, что в нем осуществляется перераспределение имеющихся государственных ресурсов для обеспечения оптимального функционирования системы контроля над деятельностью предпринимательства.

Пятый функциональный «мониторинговый» блок является заключительным, на его основе осуществляется составление мониторинга на базе результатов деятельности предпринимательства, основываясь на социально-экономические показатели функционирования за отчетный период.

3. Также, автором предлагается обратить внимание на такую модель развития малого бизнеса в АМР, как семейный бизнес.

На рисунке 16 показаны сдерживающие факторы семейного предпринимательства.



Рисунок 16 - Сдерживающие факторы для семейного бизнеса в Арском муниципальном районе РТ

Значение семейного предпринимательства в качестве формы малого бизнеса в стране и в том числе в АМР еще не полностью оценена обществом и пока в недостаточной мере отражена в экономической политике РФ. Сегодня в России фактически полностью отсутствуют стратегии использования семейного предпринимательства с целью социализации экономики страны, кроме того на федеральном уровне вообще нет законодательной поддержки данного наиболее важного сектора национальной экономики.

Также, среди условий, которые необходимы для нормального развития предпринимательской деятельности в АМР, назовем следующие:

- стабильность экономической ситуации в стране и регионе;
- льготный режим для налогов;
- развитая поддержка предпринимательства со стороны государства и АМР;
- эффективная система, позволяющая защищать интеллектуальную собственность;
- доступы выхода на внешние рынки для предпринимателей;
- доступное кредитование малого бизнеса.

Семейные предприятия могут более оперативно реагировать на нововведения в технике, быстрее осваивать технологии, действовать более гибко и выпускать широкий ассортимент своей продукции. Поэтому одной из базовых задач, которая стоит перед нашими властями – это помощь малому и семейному бизнесу от государства. Разработка программ предоставляет новые ориентиры, которые дают возможность определить параметры экономического развития, место в межмуниципальном распределении труда, планировать собственные экономические процессы в общей динамике национальных рынков. В Приложении В показаны предпосылки для развития семейного бизнеса в АМР.

3.2. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий

Что касается совершенствования компетентности оценки служащих, то индивидуальными компетенциями должен обладать и руководитель соответствующего государственного или муниципального органа. Однако, подобную характеристику объективно сам себе аттестуемый дать не сможет. Эта оценка должна проводиться коллегами. В таблице 11 представлены группы компетенций с рекомендуемым весом каждой группы.

Таблица 11 - Определение результатов аттестации

Компетенции по группам	Оценка в баллах	Вес компетенции
Профессиональные (ПК)	0–10	50%
Принятие решений (Кпр)	0–10	15%
Организационная культура (Корг)	0–10	5%
Лидерство (Клид)	0–10	10%
Персональный менеджмент (Кпм)	0–10	5%
Коммуникативность (Кком)	0–10	5%
Функциональные обязанности (Кфо)	0–10	10%

Для более рациональной оценки аттестуемых рекомендуется декомпозировать группы компетенций на компоненты. Декомпозиция представлена в таблице 12.

Таким образом, рейтинг кандидата можно исчислить по формуле:

$$\begin{aligned} И = & ПК * 0,5 + (Кпр-н * 0,05 + Кпр-с * 0,05 + Кпр-к * \\ & * 0,05) + (Корг-пон * 0,03 + \\ & + Корг-прин * 0,02) + (Клид-в * 0,05 + Клид-э * \\ & * 0,05) + (Кпм-в * 0,03 + \\ & + Кпм-с * 0,02) + (Кком-с * 0,03 + Кком-к * \\ & * 0,02) + (Кфо-ф * 0,05 + Кфо-с * 0,05) \end{aligned} \quad (1)$$

Оценка в баллах выставляется коллегами, руководителем и прочими сотрудниками органа государственной власти или местного самоуправления, с которыми аттестуемый сталкивался в течение своей работы.

Таблица 12 - Состав компонентов компетенций для проведения аттестации

Группа компетенций	Компоненты компетенций	Оценка в баллах	Вес группы компетенций	Вес компонента компетенции
Профессиональные компетенции (ПК)	Определены соответствующими профессиональными стандартами	0–10	50%	50%
Принятие решений (Кпр)	Научность (Кпр-н)	0–10	15%	5%
	Скорость (Кпр-с)	0–10		5%
	Качество (Кпр-к)	0–10		5%
Организационная культура (Корг)	Понимание компонентов организационной культуры (Корг-пон)	0–10	5%	3%
	Принятие компонентов организационной культуры (Корг-прин)	0–10		2%
Лидерство (Клид)	Способность вдохновлять коллег (Клид-в)	0–10	10%	5%
	Способность к эмпатии (Клид-э)	0–10		5%
Персональный менеджмент (Кпм)	Управление временем (Кпм-в)	0–10	5%	3%
	Управление стрессами (Кпм-с)	0–10		2%
Коммуникативность (Кком)	Умение проводить собрания (Кком-с)	0–10	5%	3%
	Умение устанавливать контакты с людьми и группами (Кком-к)	0–10		2%
Функциональные обязанности (Кфо)	Понимание своего функционала (Кфо-ф)	0–10	10%	5%
	Понимание места своего функционала в системе функций организации (Кфо-с)	0–10		5%

В соответствии с приведенной шкалой аттестуемый может набрать от 0 до 10 баллов. Если кандидат набирает от 2 до 4 баллов, ему рекомендуется повышение квалификации (овладение знаниями, умениями и навыками, необходимыми для службы). Если набирается выше 5, то данного кандидата следует считать прошедшим аттестацию. Если набирается 8 баллов и выше, можно порекомендовать повышение в должности. Если аттестуемый набрал 1 балл, а это возможно только в том случае, если профессиональными компетенциями данное лицо не обладает, а находит в себе либо способности к принятию решений, либо понимает специфику своей должности и т.д. Этих навыков, очевидно, не достаточно для работы на должностях государственной и муниципальной службы.

Следует отметить, что подобный подход к аттестации государственных и муниципальных служащих находит все большее применение. Рейтинговая (интегральная) оценка компетенций государственных и муниципальных служащих способствует не только эффективности отбора руководителей, но и

расстановке и перемещению кадров, планированию их карьеры, повышению профессионального мастерства и квалификации.

Эффективность механизма регулирования предпринимательства в АМР предлагается оценивать в зависимости от степени достижения поставленной цели (результата) или как стоимость достижения цели (результата). Параметры оцениваются по четырех бальной шкале с соответствующим уровнем оценки (таблица 13):

- 1 балл (недостаточный уровень);
- 2 балла (достаточный уровень);
- 3 балла (уровень выше среднего);
- 4 балла (оптимальный уровень).

Таблица 13 - Оценка функционирования механизма государственного регулирования предпринимательства

Параметр	Оценка параметра			
	1 балл (недостаточный)	2 балла (достаточный)	3 балла (выше среднего)	4 балла (оптимальный)
Институциональный	отсутствие инфраструктуры для функционирования предпринимательства	формирование инфраструктуры для функционирования предпринимательства	развитие инфраструктуры для функционирования предпринимательства	сформированная инфраструктура для функционирования предпринимательства
Временной	большая часть фирм в предпринимательском секторе функционирует на рынке не более 1 года	большая часть фирм в предпринимательском секторе функционирует на рынке не более 1-3 лет	большая часть фирм в предпринимательском секторе функционирует на рынке не более 3-5 лет	большая часть фирм в предпринимательском секторе функционирует на рынке более 5 лет
Качественный	кол-во предприятий уменьшилось во всех сегментах рынка (по сравнению с отчетным периодом)	кол-во предприятий не изменилось всех сегментах рынка (по сравнению с отчетным периодом)	рост кол-ва предприятий в отдельных сегментах рынка (по сравнению с отчетным периодом)	освоение предпринимательством новых сегментов рынка (по сравнению с отчетным периодом)
Количественный	недостаточное насыщение рынка необходимыми товарами и услугами	достаточное насыщение рынка необходимыми товарами и услугами	спрос удовлетворяет предложение на рынке необходимых товаров и услуг	предложение превышает спрос на рынке необходимых товаров и услуг
Инновационный	предпринимательский сектор использует устаревшие технологии производства	предпринимательский сектор использует устаревшие технологии производства, но обновляет основные фонды	предпринимательский сектор использует нано технологии производства зарубежной разработки	предпринимательский сектор использует нано технологии производства своей или отечественной разработки

Сам по себе механизм не несет прямого экономического эффекта, но дает возможность качественной оценки системы управления, что может дать следующие положительные результаты:

- совершенствование стратегического управления сферой предпринимательства АМР;
- обнаружение и ликвидация нормативно-правовых коллизий;
- снижение уровня теневой экономики;
- рост мотивации к развитию предпринимательства среди безработных граждан;
- способствование импортозамещению и др.

Данный вариант оценки функционирования механизма регулирования предпринимательства в АМР является новым взглядом на проблему оптимальной деятельности органов власти в сфере регулирования и поддержки МСП и повышения его экономической безопасности.

Что касается эффективности развития семейного малого бизнеса, то стоит отметить такие направления эффективности, как показанные в таблице 14.

Таблица 14 - Влияние развития семейного бизнеса на бюджет и уровень жизни жителей Арского муниципального района РТ в 2019 году. (прогноз автора)

Показатель	Без развития семейного бизнеса	В результате развития семейного бизнеса	Разница величин	
			Абс.	Отн.
Уровень безработицы, %	5,6	3,6	-2	0,87
Количество рабочих мест, тыс. ед.	14,5	15,0	+0,5	1,004
Средний доход жителя (в месяц), тыс. руб.	23,5	27,5	+4,0	1,08
Налог на доходы физических лиц (в год), тыс. руб.	10899,5	11800,0	+900,5	1,08
Налог на прибыль (в год), тыс. руб.	30896,0	31199,3	+303,3	1,01
Затраты бюджета на занятость и выплату пособий по безработице населения, тыс. руб.	8250,0	8100,0	-150,0	0,98
Объем инвестиций, тыс. руб.	14000,0	14500,0	+500,0	1,04
Торговый оборот, тыс. руб.	152700,0	152892,5	+192,5	1,001

Эффект заключается в следующем:

- снижение уровня безработицы;
- снижение уровня социальных волнений в пределах АМР;
- рост благосостояния жителей;
- снижение затрат на выплату социальных пособий;
- рост налоговых поступлений в бюджет города.

Предложенные направления в стратегической перспективе за счет повышения конкурентоспособности региона дадут возможность повысить уровень социально-экономического развития, качество и уровень жизни населения АМР (таблица 15).

Таблица 15 - Целевые ориентиры по показателям качества жизни населения к 2025 году (прогноз автора)

Показатель	Данные 2018г.	Прогноз к 2025г.
Численность населения, тыс. чел.	52,0	58,0
Численность трудоспособного населения, тыс. чел.	35,0	42,0
Уровень безработицы, %	5,6	2,8
Среднемесячная заработная плата, руб.	23510	75000
Средняя обеспеченность одного жителя региона общей площадью жилья, кв. м.	20,5	28,0
Коэффициент естественного прироста (убыли) населения в год	+0,9	+2,5
Ожидаемая продолжительность жизни	71,7	73,0

Основные риски проекта показаны на рисунке 17. Риски указаны с учетом возможности повлиять на их снижение.

В целом, повышение эффективности развития МСБ АМР создаст основу для:

- увеличения темпов экономического развития объема валового регионального продукта на душу населения;
- улучшения условий для развития малого бизнеса, создания механизмов финансирования предприятий и оказания активной консультационной поддержки и обучения предпринимателей, формирования привлекательного имиджа предпринимательства;

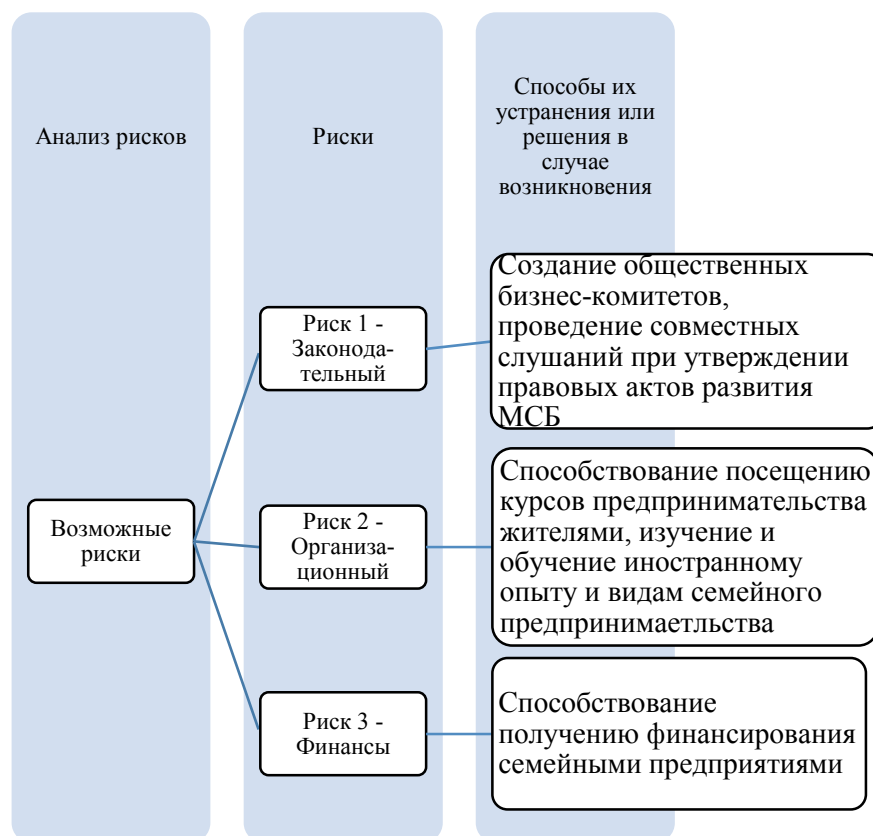


Рисунок 17 - Основные риски развития МСБ и семейного предпринимательства в АМР

- модернизации экономики, повышения производительности труда в приоритетных секторах, снижения рисков зависимости экономики региона от конъюнктуры на сырьевом рынке;
- улучшения инвестиционного климата и привлекательности территории;
- привлечения на территорию региона новых квалифицированных кадров и создания условий для удержания талантливой молодежи;
- реализации инфраструктурных проектов, соответствующих стратегическим приоритетам;
- сохранении природного потенциала для будущих поколений;
- повышении качества и стандартов жизни, сокращении уровня бедности;
- превращении органов власти в эффективные и ориентированные на достижение поставленных целей (результатов) организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы.

Арский муниципальный район - один из крупнейших районов Республики Татарстан. Исполнительный комитет Арского муниципального района Республики Татарстан является органом местного самоуправления Арского муниципального района Республики Татарстан, осуществляющим исполнительно-распорядительные функции.

В структуру Исполнительного комитета входят Руководитель Исполнительного комитета, его заместители, аппарат Исполнительного комитета, отделы, управления и другие подразделения. Численность персонала в отчетном 2018г. по сравнению с 2016г. возросла на 11,5%, составив 87 чел. Что касается структуры персонала, то она за 2016-2018гг. она практически не изменилась: 64% занимают служащие.

Выполнение функций муниципальных служащих проанализированы в привязке функций к показателям социально-экономического развития Арского муниципального района (АМР). Условия и предпосылки социально-экономического развития проанализированы нами на основе докладов органов власти АМР. Особое внимание уделено функциям в подразделениях и в сфере:

- отдела экономики и финансов;
- отдела по бухгалтерскому учету и отчетности;
- в области социальной защиты населения.

В целом, стоит отметить положительные результаты социально-экономического развития вследствие выполнения функций муниципальных служащих. В то же время, это официальная статистика, а реальные данные могут несколько отличаться. Поэтому оценка эффективности деятельности муниципальных служащих в Исполкоме АМР дополнительно построена на результатах опроса населения и представителей бизнеса в районе. Эти две

категории пользователей услуг Исполкома АМР, по нашему мнению, более всего способны объективно оценить эффективность работы.

Цель опроса - изучение уровня удовлетворенности жителей АМР уровнем и качеством жизни, социальной защитой населения, определение основных проблем, связанных с выполнением функций муниципальными служащими Исполкома АМР. Сроки исследования: 22-24 апреля 2019г. Метод - анкетирование. Опрошено взрослых представителей семей - 100 чел.

Проведенный анализ позволил выявить следующие основные проблемы выполнения муниципальными служащими своих функций в Исполкоме АМР:

1. В сфере обеспечения уровня и качества жизни населения района:

- рост уровня безработицы;
- низкий темп роста реальных доходов населения;
- общий низкий уровень удовлетворенности работой органов власти в сфере социально-экономического развития района.

2. В сфере поддержки развития малого и среднего бизнеса района:

- слабая осведомленность потенциальных предпринимателей о существующих рыночных нишах, финансовых и иных мерах поддержки;
- отсутствие четкой функциональной модели механизма регулирования предпринимательства АМР;
- нет заметной поддержки развития отдельных видов бизнеса, семейного предпринимательства.

Разработка и обоснование мероприятий по совершенствованию деятельности муниципальных служащих в Исполкоме АРТ проведены автором в трех направлениях:

- совершенствование оценки и контроля компетенций служащих;
- построение функциональной модели механизма регулирования предпринимательства АМР;
- развитие семейного предпринимательства в АМР.

В рамках первого направления представлен алгоритм и методика расчета компетенций государственных и муниципальных служащих АМР. Также

автором предложена форма фотографии рабочего дня служащих для контроля рабочего процесса.

В рамках второго направления предлагаемая функциональная модель механизма регулирования предпринимательства АМР включает в себя пять функциональных блоков.

В рамках третьего направления автором предлагается обратить внимание на такую модель развития малого бизнеса в АМР, как семейный бизнес.

Сам по себе механизм не несет прямого экономического эффекта, но дает возможность качественной оценки системы управления, что может дать следующие положительные результаты:

- совершенствование стратегического управления сферой предпринимательства АМР;
- обнаружение и ликвидация нормативно-правовых коллизий;
- снижение уровня теневой экономики;
- рост мотивации к развитию предпринимательства среди безработных граждан;
- способствование импортозамещению и др.

Эффект от семейного предпринимательства заключается в следующем:

- снижение уровня безработицы;
- снижение уровня социальных волнений в пределах АМР;
- рост благосостояния жителей;
- снижение затрат на выплату социальных пособий;
- рост налоговых поступлений в бюджет города.

Предложенные направления в стратегической перспективе за счет повышения конкурентоспособности региона дадут возможность повысить уровень социально-экономического развития, качество и уровень жизни населения АМР вследствие более профессионального выполнения служащими Исполкома своих функций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года [Электронный ресурс]: (ред. от 21.07.2014) // СПС «Консультант Плюс».
2. О муниципальной службе в Российской Федерации: федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 10. Ст. 1152.
3. О противодействии коррупции: федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 52 (Ч. I). Ст. 6228.
4. Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления: федеральный закон № 8 от 9 февраля 2009 года // Собрание законодательства Российской Федерации. 2009. № 7. Ст. 776.
5. Об основах общественного контроля в Российской Федерации: федеральный закон от 21 июля 2014 г. № 212-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 30 (Ч. I). Ст. 4213.
6. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 04.12.2014 г. // Российская газета. 2014. 5 декабря. Алешина Е. А. Правовое регулирование муниципальной службы в России на современном этапе. - Хабаровск: Изд-во Тихоокеан. гос. ун-та, 2014. - 87 с.
7. Аминов И.Р., Руденко С.К. Межмуниципальное сотрудничество, формы и проблемы правового регулирования // Экономика, социология, право. - 2018. - №4. - С. 143- 145.
8. Бабичев И. В. Муниципальное право: системно-структурный анализ юридических конструкций: [монография]. - М.: Норма: Инфра-М, 2015. - 334 с.
9. Бахрах Д.Н. Административное право России. - М.: Исса, 2016. - 640 с.

10. Биккулова А.Д., Аминов И. Р. Правовой статус муниципального служащего // Вопросы состояния современного юридического образования. - 2017. - №2. - С. 143-145.
11. Булатов Р. Б. К вопросу о взаимосвязи и проблемах правового регулирования муниципальной и государственной служб // Мир юридической науки. - 2019. - №1. - С. 33 – 36.
12. Выдрин И. В. Муниципальное право России: учеб. для вузов // М.: Норма, 2015. - 313 с.
13. Гаврилова Н.В. Противодействие коррупции на муниципальной службе: доступность информации о деятельности муниципальных служащих как средство противодействия // Государственная власть и местное самоуправление. - 2018. - № 9. - С. 34-37.
14. Галустян А. А. Муниципальная служба: отдельные аспекты // Правовая политика и модернизация государственности. - 2019. - №1. - С. 21-22
15. Гомола А. И. Правовые основы государственного и муниципального управления. - М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2015. - 237 с.
16. Граждан В. Д. Теория управления. - М.: Гардарики, 2015. – 415 с.
17. Григорьев В. А. К вопросу о местном самоуправлении. Модели // Право и власть. - 2018. - №7. - С. 19-21.
18. Замышляев Д. В. Институт муниципальной службы в субъектах РФ: становление и развитие // Муниципальная служба: правовые вопросы. - 2018. - №3. - С. 17-22.
19. Игнатов В. Г. Местное самоуправление. - Ростов н/Д.: Феникс, 2014. – 378 с.
20. Искужина Г.Р., Аминов И. Р. Местное самоуправление как институт публичного управления в Российской Федерации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2018. - №2. - С. 251-255.
21. Киреева Е.Ю. Муниципальная служба: проблемы теории и практики: Монография. - М.: Изд-во РАГС, 2016. - 210 с.

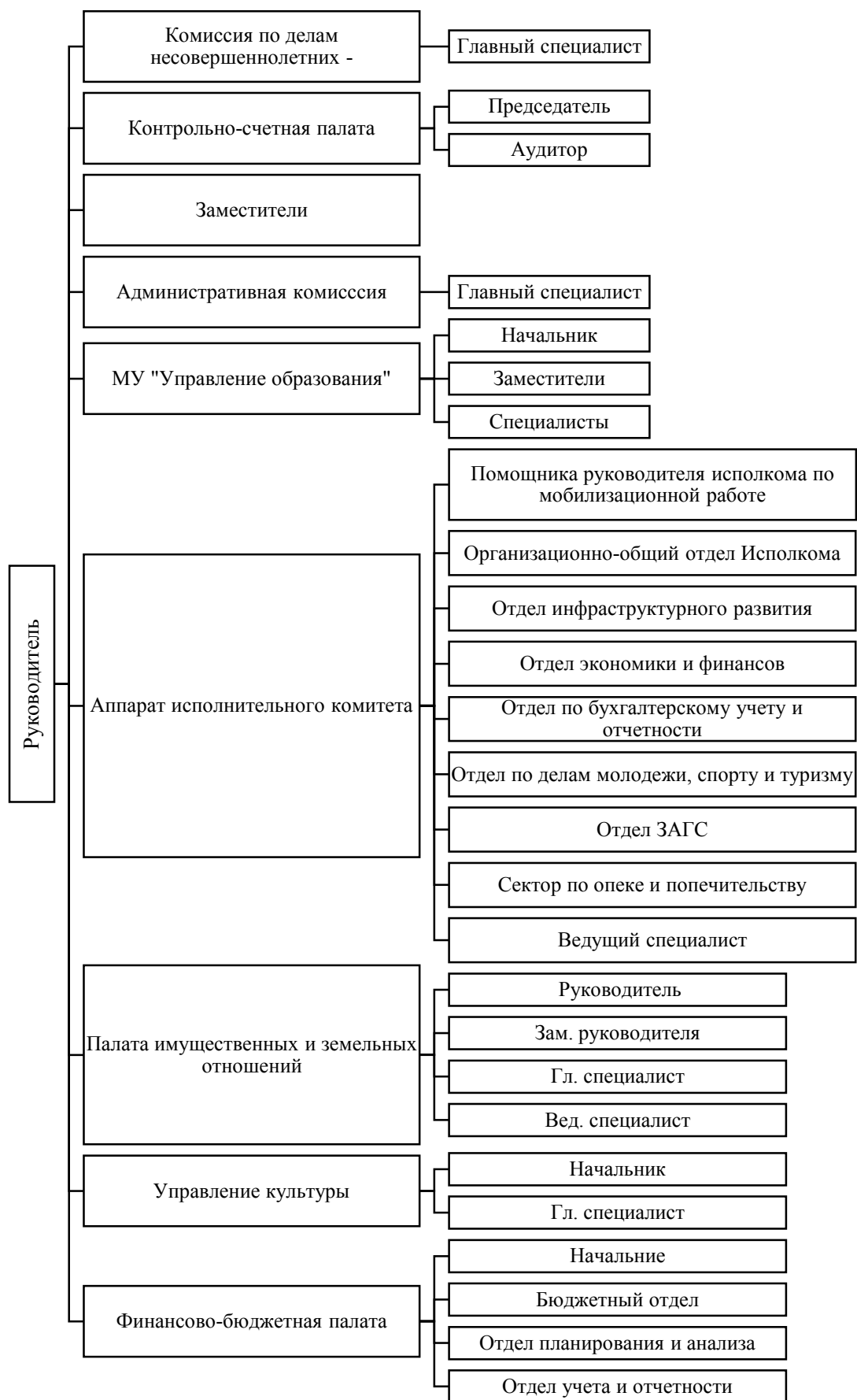
22. Кирьянов А.Ю. Реализация принципа профессионализма и компетентности муниципальных служащих // Государственное и муниципальное управление. - 2018. - №2. - С. 41-44.
23. Кирьянов А. Ю. Муниципальная служба в Российской Федерации. Сущность и понятие конфликта интересов // Муниципальная служба: правовые вопросы. - 2019. - № 1. - С. 8-11.
24. Комахин Б. Н. Правовые основы развития государственной и муниципальной службы: Учебное и методическое пособие. - М.: Знание, 2016.- 376 с.
25. Куршиева Н. М. Реформирование государственной и муниципальной службы Российской Федерации: концептуальные основы, содержание, приоритеты // Государственная власть и местное самоуправление. - 2018. - №7. - С. 17-20.
26. Малышева М. Н. Правовая природа и правовое положение муниципального служащего Российской Федерации // Административное и муниципальное право. - 2017. - №5. - С. 48 - 52.
27. Миннигулова Д.Б. Становление социального партнерства на государственной гражданской службе // Государственная власть и местное самоуправление. - 2018. - № 4. - С. 39-43.
28. Михеев Д.С. Гласность в местном самоуправлении через призму конституционных положений // Евразийская адвокатура. - 2017. - №4. - С. 77-81.
29. Меньшова В. Н. Организация государственной и муниципальной службы. - Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014. - 452 с.
30. Муравченко В. Б. Понятийно-категориальный аппарат института муниципальной службы // Право и экономика. - 2018. - №4. - С. 64-67
31. Онохова В. В. Муниципальные программы развития муниципальной службы // Современные проблемы правотворчества и правоприменения: Сборник научных трудов. Вып. 8. - Иркутск РПА Минюста России, 2015. – С. 61-70.

32. Попов Ю.В. Проблемы осуществления полномочий органов местного самоуправления в области обеспечения законности, правопорядка, прав и свобод человека и гражданина: на примере субъектов Российской Федерации, находящихся в пределах Южного федерального округа: дис... канд. юрид. наук. Ставрополь, 2014. - 233 с.
33. Сайт исследуемого района:
http://arsk.tatarstan.ru/rus/9/administer/execute_committee/fbp.htm
34. Самигуллин В.К. Конституционное право России: курс лекций. Уфа: Изд-во БГУ, 2015. - 320 с.
35. Сергеев А. А. Местное самоуправление в Российской Федерации: проблемы правового регулирования. - М.: Проспект, 2016. - 432 с.
36. Уразбахтина Р. Р. Специфика кадровой политики на муниципальной службе // Законность и правопорядок в современном обществе: сборник материалов XV Международной научно-практической конференции Новосибирск Изд-во ЦРНС. - 2015. - С. 77-78.
37. Холопов В. А. Развитие подходов к формированию и совершенствованию организационно-правовых основ функционирования муниципальной службы в России: междисциплинарный анализ // Муниципальная служба: правовые вопросы. - 2018. - №3. - С. 20-23.
38. Шайхуллин М.С. Принципы муниципальной службы и юридические гарантии их реализации // Вестник ВЭГУ. - 2017. - №3. - 110-114.
39. Щепачев В.А. Местное самоуправление в современной России. - Оренбург: ИПК Южный Урал, 2015. - 416 с.
40. Щепачев В. А. Теоретические дискуссии и практика становления местного самоуправления (правовой аспект) // Конституционное и муниципальное право. - 2018. - № 4. - С. 54-58.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Организационная структура Исполкома АМР



ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Карта фотографии рабочего дня

дата «__» _____ 20__ г.

Подразделение _____

Должность _____

Начало рабочего дня _____ Окончание рабочего дня _____

№ п/п	Наименование работы	Текущее время	Продолж. мин.	Итог проделанной работы
1				
2				
3				

ИТОГО: _____ мин.

1. Подготовительно-заключительное время _____

мин.

2. Время основной работы _____

мин.

3. Время на регламентированный перерыв _____

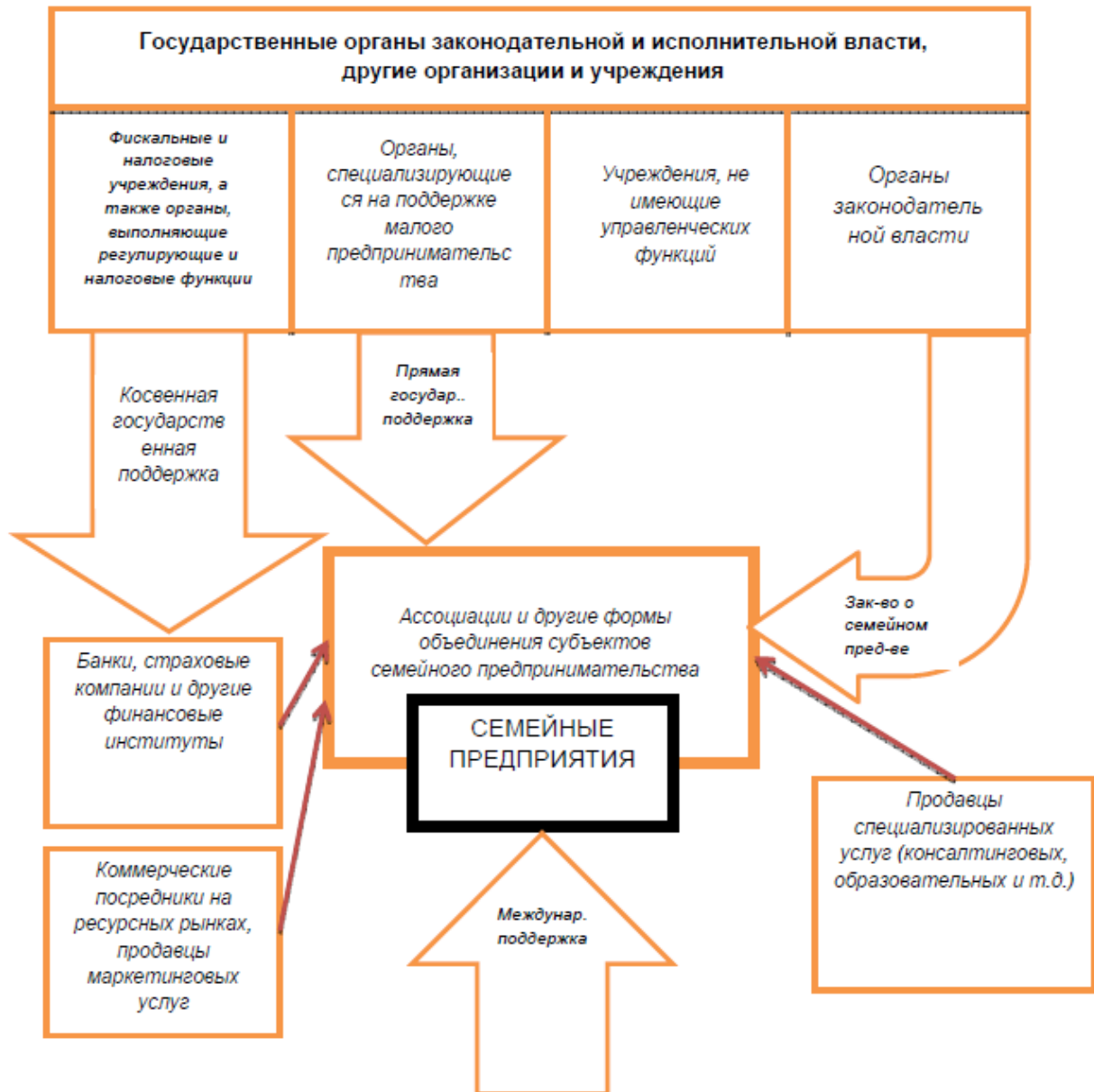
мин.

Исполнитель _____

(подпись, фамилия, инициалы)

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Условия созданий семейного предприятия в АМР



ИНСТРУКЦИЯ

по охране и безопасности труда для Государственного казенного учреждения Поисково-спасательной службы РТ

Настоящая инструкция разработана в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами в области охраны труда и может быть дополнена иными дополнительными требованиями применительно к конкретной должности или виду выполняемой работы с учетом специфики трудовой деятельности в конкретной организации и используемых оборудования, инструментов и материалов. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

1. Общие требования безопасности.

1.1. К самостоятельной работе в качестве государственного служащего допускаются лица, имеющие соответствующее образование и подготовку по специальности, обладающие теоретическими знаниями и профессиональными навыками в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов, не имеющие противопоказаний к работе по данной профессии (специальности) по состоянию здоровья, прошедшие в установленном порядке предварительный (при поступлении на работу) и периодический (во время трудовой деятельности) медицинские осмотры, прошедшие обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, при необходимости стажировку на рабочем месте. Проведение всех видов инструктажей должно регистрироваться в Журнале инструктажей с обязательными подписями получившего и проводившего инструктаж. Повторные инструктажи по охране труда должны проводиться не реже одного раза в год.

1.2. Государственный служащий обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимы труда и отдыха; режим труда и отдыха инструктора-методиста определяется графиком его работы.

1.3. При осуществлении производственных действий в должности государственного служащего возможно воздействие на работающего следующих опасных и вредных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места, а также зрительное утомление при длительной работе с документами и (или) с ПЭВМ;

- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям с нарушенной изоляцией или заземлением (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях;

- снижение иммунитета организма работающего от чрезмерно продолжительного (суммарно – свыше 4 ч. в сутки) воздействия электромагнитного излучения при работе на ПЭВМ (персональной электронно-вычислительной машине);

- снижение работоспособности и ухудшение общего самочувствия ввиду переутомления в связи с чрезмерными для данного индивида фактической продолжительностью рабочего времени и (или) интенсивностью протекания производственных действий;

- получение травм вследствие неосторожного обращения с канцелярскими принадлежностями либо ввиду использования их не по прямому назначению;

- получение физических и (или) психических травм в связи с незаконными действиями работников, учащихся (воспитанников), родителей (лиц, их заменяющих), иных лиц, вошедших в прямой контакт с экономистом для решения тех или иных вопросов производственного характера.

1.4. Лица, допустившие невыполнение или нарушение настоящей Инструкции, привлекаются к дисциплинарной ответственности и, при

необходимости, подвергаются внеочередной проверке знаний норм и правил охраны труда.

2. Требования охраны труда перед началом работы.

2.1. Проверить исправность электроосвещения в кабинете.

2.2. Проверить работоспособность ПЭВМ, иных электроприборов, а также средств связи, находящихся в кабинете.

2.2. Проветрить помещение кабинета.

2.3. Проверить безопасность рабочего места на предмет стабильного положения и исправности мебели, стабильного положения находящихся в сгруппированном положении документов, а также проверить наличие в достаточном количестве и исправность канцелярских принадлежностей.

2.4. Уточнить план работы на день и, по возможности, распределить намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи ориентировочно через 4-4,5 ч. слуха, памяти, внимания - вследствие ром для решения тех или иных вопросов производственного характера.

3. Требования охраны труда во время работы.

3.1. Соблюдать правила личной гигиены.

3.2. Исключить пользование неисправным электроосвещением, неработоспособными ПЭВМ, иными электроприборами, а также средствами связи, находящимися в кабинете.

3.3. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, не загромождать его бумагами, книгами и т.п.

3.4. Соблюдать правила пожарной безопасности.

3.5. Действуя в соответствии с планом работы на день, стараться распределять намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин. отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые

45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи.

4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

4.1. При возникновении в рабочей зоне опасных условий труда (появление запаха гари и дыма, повышенное тепловыделение от оборудования, повышенный уровень шума при его работе, неисправность заземления, загорание материалов и оборудования, прекращение подачи электроэнергии, появление запаха газа и т.п.) немедленно прекратить работу, выключить оборудование, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, при необходимости вызвать представителей аварийной и (или) технической служб.

4.2. При пожаре, задымлении или загазованности помещения (появлении запаха газа) необходимо немедленно организовать эвакуацию людей из помещения в соответствии с утвержденным планом эвакуации.

4.3. При обнаружении загазованности помещения (запах газа) следует немедленно приостановить работу, выключить электроприборы и электроинструменты, открыть окно или форточку, покинуть помещение, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, вызвать аварийную службу газового хозяйства.

4.4. В случае возгорания или пожара немедленно вызвать пожарную команду, проинформировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя и приступить к ликвидации очага пожара имеющимися техническими средствами.

Физическая культура в учреждении

Физическая культура в государственном учреждении – важный фактор повышения производительности труда.

Создание предпосылок к высокопроизводительному труду государственных служащих, предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма на производстве способствует использованию физической культуры для активной работы, отдыха и восстановления работоспособности в рабочее и свободное время.

В режиме труда и отдыха сотрудников государственных учреждений учтены такие факторы, как время официально разрешенных пауз во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе бухгалтера имеются две 10-минутные физкультурные паузы в течение рабочего дня. Помимо этого согласно Гигиеническим требованиям к ПЭВМ и организации работы с ними (утверждены постановлением Минздрава России от 3 июня 2003 г. № 118) У людей, работающих за компьютером, должны быть законные перерывы общей длительностью до 90 мин в день в счет рабочего времени.

Культура делового общения в учреждении

В целях повышения деловой репутации Государственного казенного учреждения Поисково-спасательной службы РТ, его служащих и формирования благоприятного климата в коллективе разработаны и используются следующие локальные нормативные документы:

- Кодекс деловой этики;
- Кодекс делового общения;
- Стратегия развитие предприятия;
- Ценности предприятия;
- Корпоративная социальная ответственность.