

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(НИУ «БелГУ»)

**ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

**Организация работы администрации муниципального образования (на
материалах новенского сельского поселения ивнянского района
белгородской области)**

**Дипломный проект студента
заочного отделения 6 курса группы 05001051**

Греховодова Максима Владимировича

**Научный руководитель
старший преподаватель
Трембач И.В.**

**Рецензент
Глава администрации Новенского
сельского поселения Ивнянского
района Белгородской области
Иваносов В.Е.**

БЕЛГОРОД, 2016 год

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	7
РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ АДМИНИСТРАЦИИ НОВЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ	22
РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ АДМИНИСТРАЦИИ НОВЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	62
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	66
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что категория «муниципальное образование» является ключевой в изучении местного самоуправления, элементы которого являются основой его функционирования, так как правильная организация управления муниципальным образованием, способствует его развитию.

Поэтому в данном дипломном проекте будем рассматривать не только понятие и основные положения муниципального образования, но и его место в системе местного самоуправления.

Местное самоуправление – это форма власти, предполагающая самостоятельное решение населением вопросов локального значения, владения, пользования и распоряжения муниципальной собственностью.

В настоящее время местное самоуправление прочно закрепилось в общественной жизни в качестве реально функционирующего института российской государственности. На протяжении десятилетия в нашей стране идет его становление, развитие и совершенствование, которые обеспечивают его осуществление и защищают конституционные права населения на самостоятельное решение вопросов местного значения. Вместе с тем, что в силу существующих ряда явных причин проблема, при которой становление в России подлинного местного самоуправления и сегодня остается во многом нерешенной, что влечет особый интерес исследователей к вопросу реформирования местного самоуправления в России.

Так как местная администрация является одним из ключевых звеньев управления муниципальным образованием, то от эффективности ее работы в большинстве своем зависит качество жизни на управляемой территории. В связи с этим эффективность деятельности самой администрации зависит не только от результативности работы ее подразделений, качеству принимаемых решений, но и от организационной структуры.

Укрепление основ народовластия, при создании условий жизнедеятельности людей, при стабилизации политической системы, управлении муниципальным образованием, является важным механизмом обеспечения единства страны. Собственно развитое местное самоуправление является наиболее приоритетной из надежных гарантий обеспечения целостности государства, которая скрепляет государственную целостность страны.

Безусловно данная тема является актуальной в сфере местного самоуправления в связи с реформой его территориальной организации и приведением структур органов местного самоуправления в соответствие с новой редакцией Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»¹.

Опыт в решении проблем при совершенствовании системы управления муниципального образования, свидетельствует о недостаточной теоретической глубине их исследования, что приводит к выбору неэффективных путей, ведет к недоиспользованию всех институционально-экономических возможностей муниципальных образований по обеспечению развития своих территорий.

Анализ степени изученности. Обзор существующих по данной проблеме разработок и публикаций показывает, что состояние научной разработанности проблемы управления и развития муниципальных образований не в полной мере отвечает реальным практическим потребностям. Среди ученых, которые занимаются проблемой управления и развития муниципальных образований, можно назвать таких авторов, как В.И. Васильев, И.В. Выдрин, И.А. Гомола, В.Б. Зотов, В.Н. Иванова, О.Е. Кутафин, В.Н. Макашева, Н.В. Постовой². Были затронуты следующие

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант плюс». Информ. Банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

² Васильев В.И. Местное самоуправление. М., 2012; Выдрин И.В. Муниципальное право России. М., 2014; Гомола А.И. Правовые основы государственного и муниципального управления. М., 2015; Зотов В.Б. Муниципальное управление. М., 2013; Иванова В.Н.

области науки: менеджмент, управление персоналом, теория организации и использованы такие методы как системный и финансовый анализ, методы структуризации целей и метод организационного моделирования, в частности, графические модели организационной структуры.

Проблема исследования заключается в сложившемся противоречии между необходимостью внедрения в практику эффективных мер организации работы администрации сельского поселения, с одной стороны, и недостаточным организационно-технологическим обеспечением данного процесса на муниципальном уровне.

Объектом дипломного проекта является организация деятельности администрации муниципального образования.

В качестве **предмета исследования** выступают технологии организации работы администрации Новенского сельского поселения Ивнянского района Белгородской области.

Основная цель исследования – разработать рекомендации по совершенствованию организации работы администрации Новенского сельского поселения.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- изучить теоретические аспекты деятельности администрации муниципального образования;
- проанализировать практику организации работы администрации Новенского сельского поселения;
- определить направления совершенствования организации работы администрации Новенского сельского поселения.

Теоретическую и методологическую базу исследования составили положения и выводы, которые сформулированы в государственно-правовой и историко-политической науке, такими учеными как: В.И. Васильев, А.Г.

Гладышев, А.Н. Костюков, Н.В. Постовой, В.Е. Рохчин, В.С. Чекалин¹, а также применялись такие методы как: системный анализ, метод экспертной оценки, метод количественного анализа, метод моделирования.

Информационную и эмпирическую базу исследования составили: Конституция Российской Федерации², нормативно-правовые акты на федеральном и региональном уровне³, статистические данные.

Структура дипломного проекта состоит из: содержания, введения, трёх разделов, заключения, списка источников и литературы.

¹ Васильев В.И. Местное самоуправление. М., 2012; Гладышев А.Г. Муниципальное управление. М., 2013; Костюков А.Н. Муниципальное право как отрасль российского права. М., 2012; Постовой Н.В. Местное самоуправление. М., 2014; Рохчин В.Е. Муниципальное планирование. М., 2013; Чекалин В.С. Стратегическое управление в городском хозяйстве. М., 2013.

² Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 30 декабря 2008 года // Российская газета. – 2009. – № 7. – 21 января.

³ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант плюс». Информ. Банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант плюс». Информ. Банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Муниципальное образование (МО) — населенная территория, в границах которой местное самоуправление осуществляется непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления в целях решения вопросов местного значения¹.

К видам муниципального образования, в зависимости от соответствующей территории, относятся:

1. Сельское поселение – один или несколько объединенных общей территорией сельских населенных пунктов, в которых местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления;

2. Городское поселение – город или поселок, в котором местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления;

3. Муниципальный район – несколько поселений или поселений и межселенных территорий, объединенных общей территорией, в границах которой местное самоуправление осуществляется в целях решения вопросов местного значения межпоселенческого характера населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления, которые могут осуществлять отдельные государственные полномочия, передаваемые органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации;

4. Городской округ – городское поселение, которое не входит в состав муниципального района и органы местного самоуправления которого осуществляют полномочия по решению установленных настоящим Федеральным законом вопросов местного значения поселения и вопросов местного значения муниципального района, а также могут осуществлять

¹ Сергеев Д.Б. Понятие и сущность муниципального образования: противоречия в российском законодательстве. Петропавловск-Камчатский, 2014. С. 75.

отдельные государственные полномочия, передаваемые органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации;

5. Внутригородская территория города федерального значения – часть территории города федерального значения, в границах которой местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления¹.

В данном дипломном проекте будет рассмотрено не только понятие и основные признаки муниципального образования, но и его место в системе местного самоуправления.

Местное самоуправление – это самостоятельная и под свою ответственность деятельность населения по решению вопросов местного значения. Местное самоуправление составляет одну из основ конституционного строя и является важной формой народовластия в РФ.

Закон об общих принципах организации местного самоуправления устанавливает следующие гарантии местного самоуправления²:

1. Запрещено ставить ограничения на права местного самоуправления;
2. Неукоснительность принимаемых решений органов местного самоуправления и их должностных лиц;
3. Право обращения органов местного самоуправления и их должностных лиц в органы государственной власти;
4. Право использования судебной защиты.

Основные сферы жизни муниципального образования – производственно-экономическая, социально-психологическая и духовно-идеологическая. Соответственно им различают четыре вида управления:

- 1) управление производством;
- 2) экономическое управление;

¹Ревенко Л.А. Муниципальное образование. М., 2014. С. 127.

² Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант плюс». Информ. Банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

- 3) социально-политическое управление;
- 4) управление духовной сферой жизни территории¹.

Необходимо отметить, что отличает муниципальное образование от органов местного самоуправления. Муниципальное образование характеризуется публичным территориальным объединением граждан, в тот момент, когда орган местного самоуправления использует лишь долю из имеющихся полномочий в рамках соответствующей компетенции, причем предмет ведения муниципального образования осуществляет несколько органов местного самоуправления. Муниципальные образования - это внутригородские территории городов федерального значения, городские округа, муниципальные районы, городские и сельские поселения. Органы местного самоуправления - представительный орган, глава муниципального образования, местная администрация, контрольный орган, избирательная комиссия муниципального образования. Закон может обращать свои предписания и к тем, и к другим субъектам, а задачей юриста при толковании правовых норм, в числе прочего, является правильная квалификация персонального состава данных лиц².

При исполнении деятельности муниципальное образование нуждается в правовом регулировании, как субъекта власти, так и субъекта хозяйствования. Исходя из этого, муниципальное образование выступает как субъект права. Основные нормативно-правовые акты являются уставом муниципального образования, который отражает его территориальную организацию, состав и границы³.

Действующее законодательство установило, что муниципальное образование имеет устав, который устанавливает:

- 1) границу и состав территорий муниципального образования;
- 2) вопросы местного значения, которые относятся к ведению

¹ Малкова Н.А. Правосубъектность муниципальных образований. М., 2012. С. 79.

² Сергеев Д.Б. Понятие и сущность муниципального образования: противоречия в российском законодательстве. Петропавловск-Камчатский, 2014. С. 112.

³ Постовой Н.В. Местное самоуправление. М., 2014. С. 158.

муниципального образования;

3) формы, порядок и гарантии, установленные при непосредственном участии населения в решении вопросов местного значения;

4) структуру и порядок, при котором формируются органы местного самоуправления;

5) наименование и полномочия выборных, других органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления;

6) срок установленных полномочий депутатов представительных органов местного самоуправления, членов других выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления;

7) виды, порядок принятия и вступления в силу нормативных правовых актов органов местного самоуправления;

8) основания и виды ответственности органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления;

9) порядок отзыва, выражения недоверия населением или досрочного прекращения полномочий выборных органов местного самоуправления и выборных должностных лиц местного самоуправления;

10) статус и социальные гарантии депутатов, членов других выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, основания и порядок прекращения их полномочий;

11) гарантии прав должностных лиц местного самоуправления;

12) условия и порядок организации муниципальной службы;

13) экономическую и финансовую основу осуществления местного самоуправления, общий порядок владения, пользования и распоряжения муниципальной собственностью;

14) вопросы, которые касаются организации местного самоуправления, обусловленные компактным проживанием на территории муниципального образования национальных групп и общностей, коренных народов, казачества с учетом исторических и иных местных традиций;

15) другие положения об организации местного самоуправления, о компетенции и порядке деятельности органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления в соответствии с законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации¹.

Устав является источником основных нормативных актов саморегулирования, к которым соотносятся и другие акты, решения и действия местного самоуправления и его органов.

Обозначенные выше необходимые положения, касающиеся тех основных элементов, с помощью которых идет формирование статуса муниципального образования и которые выстраивают основу его функционирования. Каждое из положений является императивным, поскольку оно должно непременно содержаться в уставе. Но определение их содержания относится к сфере ведения местного самоуправления, которое непосредственно и самостоятельно решает соответствующие вопросы. Например, смысл п.1 сводится к установлению конкретных границ и размеров территории, состава населенных пунктов, объединяемых муниципальным образованием, сферы его деятельности.

Перечисленные регулируемые в уставах вопросы не являются исчерпывающими. Они могут устанавливать и иные положения, которые будут касаться вопросов местного значения, распределения функций внутри структуры местного самоуправления, порядка образования организаций общественного территориального самоуправления, порядка распределения компетенции в городе с районным делением.

Устав муниципального образования закрепляет статус и социальные гарантии депутатов, членов других представительных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления. Вместе с этим срок полномочий депутатов и других членов выборных органов местного самоуправления и выборных должностных лиц местного

¹ Кокин И.П. Правоспособность муниципального образования. М., 2012. С. 138.

самоуправления не может быть меньше двух лет. Вместе с тем, уставом определяется основание и порядок прекращения их полномочий; организационную структуру местного самоуправления, условия и порядок организации муниципальной службы; выборные и иные органы местного самоуправления, являющиеся юридическими лицами. Закрепляются формы, порядок и гарантии непосредственного участия населения в решении вопросов местного значения через такие формы, как местные референдумы, муниципальные выборы, собрания граждан и обращения граждан в органы местного самоуправления; устанавливаются основания и виды ответственности органов и должностных лиц местного самоуправления и предусматриваются возможности отзыва депутатов. В устав муниципального образования так же могут входить и иные положения об организации деятельности местной власти¹.

Правовое регулирование всех сфер деятельности в муниципальном образовании не оставляет без внимания права и обязанности, свободу и их ограничения, организационные формы установления и регулирования муниципальных образований как субъекта права.

На основании федерального законодательства устанавливается порядок образования, объединения, преобразования или упразднения муниципальных образований, установления или изменения их границ и наименований².

Осуществление местного самоуправления в Российской Федерации имеет конституционные гарантии. Они представляют собой правовые средства обеспечения деятельности местного самоуправления и являются важнейшим условием полного и эффективного выполнения им своих задач и функций.

Таким образом, закон чётко разделяет границы между видами муниципальных образований, вводя ряд принципиальных ограничений в отношении возможных пересечений границ между ними:

¹ Кирилин А.В. Правоспособность муниципальных образований. М., 2012. С. 93.

²Рохчин В.Е. Муниципальное планирование. М., 2013. С. 129.

- границы поселения не могут пересекаться с границами населённого пункта;
- территория поселения не может находиться внутри территории другого поселения;
- территория городского округа не входит в состав территории муниципального района¹.

Выделяют ряд критериев, согласно которым определяется территория муниципального образования. Среди них, как представляется, весьма важными являются те, согласно которым:

1) в состав территории поселения входят земли независимо от форм собственности и целевого назначения. Это означает, что юрисдикция органов местного самоуправления распространяется в равной мере на все земли в границах муниципального образования независимо от их целевого назначения, нахождения в разных формах собственности;

2) все муниципальные образования имеют непрерывную внешнюю границу, которая определяется законом субъекта федерации;

3) муниципальное образование является населенной территорией, что квалифицирующим признаком муниципального образования является наличие населения. Численность населения является очень важным фактором. Сельский населенный пункт с численностью населения менее 1000 человек, как правило, входит в состав городского или сельского поселения. В соответствии с законами субъекта федерации статусом сельского поселения с учетом плотности населения субъекта РФ и доступности территории поселения может наделяться сельский населенный пункт с численностью населения менее 1000 человек. На территориях с низкой плотностью населения и в труднодоступных местностях сельский населенный пункт с численностью населения менее 100 человек может не наделяться статусом поселения и данный населенный пункт может не входить в состав поселения, если такое решение принято на сходе граждан, проживающих в

¹ Гладышев А.Г. Муниципальное управление. М., 2013. С. 106.

соответствующем населенном пункте;

4) территория муниципального образования должна быть такой, чтобы проживающее в ее границах население было объединено общими интересами в тех вопросах, решение которых отнесено к ведению местного самоуправления¹.

Муниципальное образование, управляет муниципальной собственностью, утверждает и исполняет местный бюджет, обладая правом установления местных налогов и сборов или учреждения муниципальных предприятий, тем самым обретает статус органа местного самоуправления.

Выделенные признаки муниципального образования обязаны квалифицироваться как юридические. Однако не оставим без внимания тот факт, что в нашей стране вовсе не все территориальные поселения торопятся обрести статус муниципальных образований, это характеризуется тем, что наряду с юридическими полномочиями важное место занимают социально-экономические признаки, которые определяют мотивацию территориальных поселений на получение правовой автономии. Перечислим эти признаки:

1. Создается для осуществления местного самоуправления;
2. Является либо населенным пунктом, либо совокупностью нескольких населенных пунктов, объединенных общей территорией, либо частью населенного пункта;
3. Населенность;
4. Наличие органов местного самоуправления;
5. Четкое разграничение компетенции между органами местного самоуправления и органами государственной власти;
6. Наличие местного бюджета и муниципального имущества;
7. Наличие своего устава о местном самоуправлении².

¹ Шугрина Е.С. Муниципальное право. М., 2004. С. 89.

² Иванов В.В. Муниципальный менеджмент. М., 2013. С. 185.

Указанные признаки, дают убедительно понять, что муниципальные образования обладают схожими чертами, присущие организациям - юридическим лицам:

- орган, устав, подлежащий государственной регистрации;
- в отношении них применяются процедуры образования, объединения, преобразования и упразднения;
- не только уставы, но и сами муниципальные образования проходят процедуру государственной регистрации, которые вносят в региональные реестры муниципальных образований и в Федеральный реестр муниципальных образований¹.

Даже существование отдельных признаков юридического лица и корпорации, не дает право муниципальное образование характеризовать подобным образом. Его статус отличается от статуса юридического лица и корпорации по следующим позициям:

1. Установленным признаком корпорации, является, то что муниципальное образование не основано на членстве;
2. Муниципальное образование является особым субъектом гражданско-правовых отношений, наряду с государством и государственным образованием, но не юридическим лицом;
3. Юридическими лицами являются органы местного самоуправления в соответствии с уставом муниципального образования;
4. В федеральном законодательстве отсутствует обобщенное понятие нормативно-правовой системы местного самоуправления или системы нормативных правовых актов муниципального образования;
5. Субъектами наделяния «отдельными государственными полномочиями субъектов РФ и Федерации» являются не муниципальные образования, а органы местного самоуправления;

¹ Постовой Н.В. Местное самоуправление. М., 2014. С. 103.

6. Именно деятельность и акты органов и должностных лиц местного самоуправления являются объектом контроля и надзора со стороны государства;

7. Органы и должностные лица местного самоуправления признаются субъектами ответственности перед государством, физическими и юридическими лицами;

8. Право местного самоуправления на судебную защиту трактуется как право граждан и органов местного самоуправления, а не как право муниципального образования;

9. Органы местного самоуправления названы в Федеральном законе субъектами внешнеэкономической деятельности;

10. Органы местного самоуправления признаются также субъектами кредитных отношений: они вправе выпускать муниципальные займы и лотереи, получать и выдавать кредиты, создавать муниципальные банки и иные финансово-кредитные учреждения¹.

Хотя Федеральный закон и упоминает в качестве «главных действующих лиц» органы местного самоуправления, более подробный анализ большинства из названных выше правоотношений показывает, что органы местного самоуправления выступают в них лишь как органы муниципального образования. Следовательно, субъектом указанных правоотношений должно быть признано муниципальное образование.

Таким образом, полагаем, что это признание должно получить соответствующее законодательное оформление. Так как созрела необходимость устранить имеющуюся в настоящее время в федеральном законодательстве не всегда оправданную подмену муниципальных образований органами местного самоуправления, преодолеть непоследовательность федерального, а вслед за ним и регионального законодателя, в определении истинной роли муниципальных образований и органов местного самоуправления в муниципально-правовых отношениях.

¹ Рой О.М. Система государственного и муниципального управления. СПб., 2013. С. 84.

На основании Федерального закона¹ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» муниципальные образования могут создавать ассоциации или союзы для эффективного функционирования местного самоуправления и решения проблем местного характера.

В состав ассоциаций или союзов входят органы местного самоуправления, а не граждане, и не входят коммерческие организации, а сами ассоциации или союзы не входят в структуру органов государственной власти и им не адресуются правительственные распоряжения.

Основные задачи и функции объединений экономического взаимодействия, которые:

1. Регулируют работу органов местного самоуправления с целью более качественной реализации своих прав и интересов, основываясь на исторически сложившемся расселении, перспективном социально-экономическом развитии, демографических ситуациях и иных местных особенностях;

2. Исполняют оговоренные мероприятия по обеспечении устойчивости экономического положения и социальной защите населения;

3. Утверждают принятые решения по разработке и реализации местных программ и проектов по проблемам, которые входят в компетенцию органов местной власти, и создают необходимые для этого финансовые источники и материальные ресурсы за счёт использования возможностей учредителей объединений, а так же предпринимательской деятельности структур, создаваемых объединениями, ассоциациями в этих целях.

4. Разрабатывают предложения по исполнению государственной политики в области местного самоуправления;

5. Приготавливают рекомендации по исполнению федеральных

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант плюс». Информ. Банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».

программ и проектов, а также местных соглашений¹.

Результат работы системы муниципального управления муниципальным образованием и исполнение функций и обязанностей, которые возлагаются на органы управления, зависит от правового регулирования.

На данный момент правовое регулирование деятельности муниципального образования реализует принципы сочетания централизации и децентрализации, т.е. на органы власти муниципального образования переносится ответственность за выполнение определённых обязанностей.

Уполномоченный, с одной стороны, определяет круг задач, которые необходимо решить органам местной власти для обеспечения жизнедеятельности муниципального образования. Минусом этого способа будет то, что указанный круг задач может, не выполнен, чтобы избежать ответственности. С другой стороны, органы местной власти муниципального образования наделяются государственной властью строго очередной компетенцией и в результате не имеют достаточной свободы в своей деятельности.

На сегодняшний день общей тенденцией распределения полномочий органов власти муниципального образования определяется действующим законодательством, а также правом сложившейся традиции и инициативой органов местного самоуправления.

Компетенция органов государственной власти и местных органов управления муниципального образования распределяется следующим образом: органы государственной власти решают проблемы, представляющие интересы государства (оборона, безопасность, внешняя политика и т.д.); местные органы власти берут во внимание вопросы территориального аспекта муниципального образования.

Приоритетные полномочия органов местной власти муниципального

¹ Анимица Е.Г. Основы местного самоуправления. М., 2013. С. 28.

образования:

1. Выступать в качестве юридического лица, заключая договоры и контракты, приобретая и отчуждая имущество, выступая в качестве истца и ответчика в суде, совершая другие юридически значимые действия;

2. Управлять муниципальным имуществом, т.е. утверждать арендную плату за пользование муниципальной собственностью, устанавливать перечень неотчуждаемых объектов;

3. Руководить муниципальными предприятиями, учреждениями и организациями;

4. Устанавливать местные налоги и сборы;

5. Владеть муниципальными финансами;

6. Утверждать общеобязательные нормативные правовые акты.

Получается, что представительные органы местного самоуправления принимают самые важные для муниципальных образований решения.

Полномочия и сроки полномочий местной власти закреплены в уставе муниципального образования.

Полномочия выборных должностных лиц местной системы управления определяются в каждом муниципальном образовании самостоятельно.

За исключением собственных полномочий по решению вопросов местного значения органы местной власти порой бывают наделены отдельными государственными полномочиями, которые определяются федеральным законодательством или законами субъектов. К ним относятся охрана окружающей среды, здравоохранение, социальное обеспечение, культура.¹

Порядок, в котором создаются муниципальные образования, устанавливаются их границы и другие процедуры определяются законом субъектов РФ. Эти законы определяют также соотношение понятий «территория административно-территориального образования» и «территория муниципального образования». При этом возможно их полное

¹ Зотов В.Б. Муниципальное управление. М., 2013. С. 180.

или частичное совпадение либо несовпадение.

Основной экономической функцией самоуправления является обеспечение на местном уровне нормального хода воспроизводственных процессов – воспроизводства населения и трудовых ресурсов, окружающей среды, общественного продукта, территориальной организации хозяйства и населения. Для этого муниципальный орган должен иметь экономическую базу и правовые возможности.¹

Таким образом, исследовав теоретические аспекты муниципального образования можно сделать следующие выводы.

1. На основании федерального законодательства устанавливается порядок образования, объединения, преобразования или упразднения муниципальных образований, установления или изменения их границ и наименований.

2. Муниципальное образование, управляет муниципальной собственностью, утверждает и исполняет местный бюджет, обладая правом установления местных налогов и сборов или учреждения муниципальных предприятий, тем самым обретает статус органа местного самоуправления.

3. Муниципальное образование имеет устав, в котором прописаны необходимые положения, касающиеся тех основных элементов, которые формируют статус муниципального образования и выстраивают основу его функционирования.

4. Важным отличием муниципального образования от органа местного самоуправления считается публичное территориальное объединение граждан, а вот орган местного самоуправления использует лишь долю из имеющихся полномочий муниципального образования в условиях соответствующей компетенции, причем предмет ведения муниципального образования осуществляет несколько органов местного самоуправления.

5. Выделяют ряд критериев, согласно которым определяется территория муниципального образования: в состав территории поселения

¹ Стародубровская И.В. Муниципальное управление. М., 2013. С. 117.

входят земли независимо от форм собственности и целевого назначения; все муниципальные образования имеют непрерывную внешнюю границу, которая определяется законом субъекта федерации; муниципальное образование является населенной территорией, что квалифицирующим признаком муниципального образования является наличие населения; территория муниципального образования должна быть такой, чтобы проживающее в ее границах население было объединено общими интересами в тех вопросах, решение которых отнесено к ведению местного самоуправления.

6. Приоритетные полномочия органов местной власти муниципального образования: выступать в качестве юридического лица, заключая договоры и контракты, приобретая и отчуждая имущество, выступая в качестве истца и ответчика в суде, совершая другие юридически значимые действия; управлять муниципальным имуществом; руководить муниципальными предприятиями, учреждениями и организациями; устанавливать местные налоги и сборы; владеть муниципальными финансами; утверждать общеобязательные нормативные правовые акты.

РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ АДМИНИСТРАЦИИ НОВЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

Новенское сельское поселение зарегистрировано 19 января 2006 года регистратором Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы 2 по Белгородской области.

Муниципальное образование Новенское сельское поселение муниципального района «Ивнянский район» Белгородской области входит в состав муниципального образования «Ивнянский район» Белгородской области. Ее связывает границами с Верховенским, Богатенским, Сырцевским, Курасовским сельскими поселениями, городским поселением «Поселок Ивня» Белгородской области, Венгеровским сельским поселением Ракитянского района Белгородской области.

На территории Новенского сельского поселения находится два населенных пункта: село Новенькое численностью населения 1772 человека, село Новый Поселок, в котором проживают 169 человек. Общая численность населения составляет 1941 человек, трудоспособного населения - 1155 человек, 85% которого задействовано на предприятиях и в организациях района, оставшиеся 15% - в области¹.

Основным сектором экономики Новенского сельского поселения является агропромышленный комплекс, представленный ООО «Агрохолдинг Ивнянский», который занимается производством и реализацией сельскохозяйственных культур. Функционирует современный животноводческий комплекс ЗАО «Свинокомплекс Берёзовский» на 5300 голов свиноматок, с мощностью производства 13 тысяч тонн мяса в год.

Динамично развивается социальная сфера сельского поселения. В МОУ «Новенская средняя общеобразовательная школа» обучением занимается 175 школьников и 26 высококвалифицированных педагогов.

¹ Отчет администрации Новенского сельского поселения за 2015 год. Материалы опубликованы не были.

Работает детский сад «Солнышко», который посещают 45 детей. В распоряжении воспитанников музыкальный и спортивные залы, прогулочные площадки, спортивная площадка, кафе-бар, театральная студия, зимний сад, создана экологическая тропа.

Культурная отрасль Новенского сельского поселения включает в себя Дом культуры, Новопоселковский сельский клуб, 2 библиотеки, краеведческий музей. Дом культуры введен в эксплуатацию в ноябре 1989 года. Он оборудован новейшей звукоусилительной, световой, кино- и видеоаппаратурой. В нем созданы современные условия для плодотворной работы и развития самодеятельного художественного творчества населения.

В соответствии с постановлением Главы администрации Ивнянского района Белгородской области от 08 сентября 2009 года Дому культуры присвоен статус «модельный Дом культуры». Работает 23 культурно - досуговых формирования, где задействовано 485 человек различных возрастных категорий. Три коллектива имеют звание «народный»: цирковой коллектив «Молодые сердца», ВИА «Чечери», хореографический «Ивушки». На базе Дома культуры созданы хоровой, хореографический, театральный, кружки изобразительного творчества, Дом мастера, ИЗО-студия, клуб настольных игр¹.

Медицинское обслуживание населения в поселении обеспечивает центр ВОП в селе Новенькое и фельдшерско-акушерский пункт в селе Новый Посёлок.

За последние годы проведена большая работа по обустройству поселения. Благоустроены улицы, дороги, все дома поселения газифицированы, снабжены центральным водоснабжением, вода подведена в дома, установлено 148 светильников уличного освещения. Обустроены родники и колодцы, построено 4 детские спортивно-игровые площадки.

¹ Отчет администрации Новенского сельского поселения за 2015 год. Материалы опубликованы не были.

По программе благоустройства населённого пункта сделано 18,6 км. дорог с твердым покрытием. Высокая плотность дорог является благоприятным фактором для развития Новенского сельского поселения, однако дорожные покрытия не отвечают нормативным требованиям и не выдерживают осевые нагрузки крупногабаритного транспорта, соответственно требуют капитального ремонта, уровень обустройства дорог уступает странам с развитой экономикой. Проложено 2000 м² пешеходных тротуаров. Выполнены работы по обустройству парка.

В 2015 году рабочими группами в рамках реализации основных направлений проекта «Зеленая столица» на территории поселения было создано 12 новых клумб и ежегодно высаживается 120 000 шт. цветов.

По состоянию на 01.01.2015 года по направлению «Озеленение и ландшафтное обустройство» на территории поселения высажено 25 тыс. саженцев деревьев, 300 кустарников, по направлению «Сплошное облесение меловых склонов и эрозионно-опасных участков» площадью 27 гектар, высажено 25000 саженцев деревьев (сосна, акация).

По программе энергоснабжения и электроосвещения произведена реконструкция электролиний ВЛ - 04 кв., протяженностью 1,25 км., ВЛ - 10 кв., протяженностью 1,55 км., в с. Новый Посёлок, установлено 145 светильников в с. Новенькое¹.

На территории поселения проживают 175 школьников, 740 молодых людей в возрасте до 30 лет и 484 пенсионера.

Административный центр муниципального образования находится в селе Новенькое. Он связан с областным и районным центром асфальтированной дорогой и расположен в 14 км. от трассы Москва – Симферополь и расположен в 80 километрах от г. Белгорода.

Общая цель Новенской администрации – увеличение собственных доходов, средств бюджета и материальной помощи инвесторов для развития

¹ Отчет администрации Новенского сельского поселения за 2015 год. Материалы опубликованы не были.

социальной инфраструктуры в поселении, а также повышение качества жизни населения.

Миссия Новенской администрации – стать учреждением, которое будет пользоваться доверием у населения, и удовлетворять потребности местного сообщества в социально-культурных, коммунально-бытовых и иных услугах.

Важные направления, по которым в администрации Новенского сельского поселения устанавливаются цели.

1. Сфера доходов:

– увеличить собственные денежные средства, которые получаются от населения в виде квартплаты, платы за воду; от предприятий - в виде оказания услуг;

– сбалансировать местный бюджет;

– осуществлять контроль денежных потоков;

– привлечь средства инвесторов;

– сократить срок введения в эксплуатацию различных сооружений;

– улучшить качество оказания услуг.

2. Сфера работы с населением:

– решение проблем, которые возникают у местного населения;

– снизить жалобы со стороны населения;

– оказывать всестороннюю помощь местным жителям;

– вести учет пожеланий и предложений.

3. Сфера работы с персоналом:

– снизить текучесть кадров и соблюдение дисциплины;

– обучать персонал, повышать квалификацию работников;

– усилить роль местных кадров;

– повысить привлекательность работы;

– установить рациональные связи между структурными подразделениями.

4. Сфера социальной ответственности:

– оказывать помощь социально-уязвимых слоев населения;

- оказывать возможную помощь школам, детсадам, медицинским и культурным учреждениям;
- проведение оздоровления своих работников;
- развивать социальную инфраструктуру на территории населенного пункта.

Эти цели, являются достижимыми, реалистичными, конкретными.

Администрация Новенского сельского поселения обладает правами юридического лица, осуществляя свою деятельность в соответствии с законодательством, настоящим уставом, решениями Совета.

Администрацией сельского поселения руководит на принципах единоначалия глава администрации сельского поселения.

По вопросам местного значения население поселения непосредственно, органы местного самоуправления и должностные лица местного самоуправления принимают муниципальные правовые акты. В систему муниципальных правовых актов входят:

- 1) Устав сельского поселения;
- 2) правовые акты, которые приняты на местном собрании, нормативные и иные правовые акты представительного органа поселения;
- 3) правовые акты главы поселения и должностных лиц местного самоуправления, предусмотренных настоящим Уставом.

К основным полномочиям администрации Новенского муниципального образования относятся:

1. Управлять в соответствии с законодательством муниципальной собственностью;
2. Разрабатывать и представлять на рассмотрение экономические, социальные и иные программы развития, их исполнение;
3. Проводить мероприятия по созданию, реорганизации и ликвидации муниципальных унитарных предприятий, учреждений;
4. Организовывать охрану общественного порядка;

5. Предоставлять и изымать земельные участки на территории администрации местного самоуправления;
6. Разрабатывать и предоставлять на рассмотрение программы рационального использования земель, недр, вод и иных природных ресурсов;
7. Организовывать эксплуатацию муниципального жилищного фонда, объектов муниципальной энергетики, коммунального хозяйства;
8. Устанавливать полномочия администрации в области планирования бюджета, финансов и учета;
9. Устанавливать полномочия администрации в области коммунально-бытового, торгового обслуживания населения, защиты прав потребителей;
10. Устанавливать полномочия администрации в области строительства, транспорта и связи;
11. Устанавливать полномочия администрации в области содержания, строительства и обустройства, автомобильных дорог, мостов и иных транспортных инженерных сооружений.

Задачи администрации Новенского сельского поселения:

- осуществление исполнительно-распорядительных функций органов местного самоуправления;
- проводить местную политику и нормативно-правовые акты органов местного самоуправления;
- обеспечивать общественный порядок, защиту прав и законных интересов граждан и юридических лиц при этом быть верным своей компетенции;
- развитие территориального общественного самоуправления.

В администрации существует определённая организационная структура. Структура администрации Новенского сельского поселения утверждается решением Земского собрания сельского поселения по предоставлению главой сельского поселения.

В виде схемы структура администрации Новенского сельского

поселения выглядит следующим образом (рис. 1):

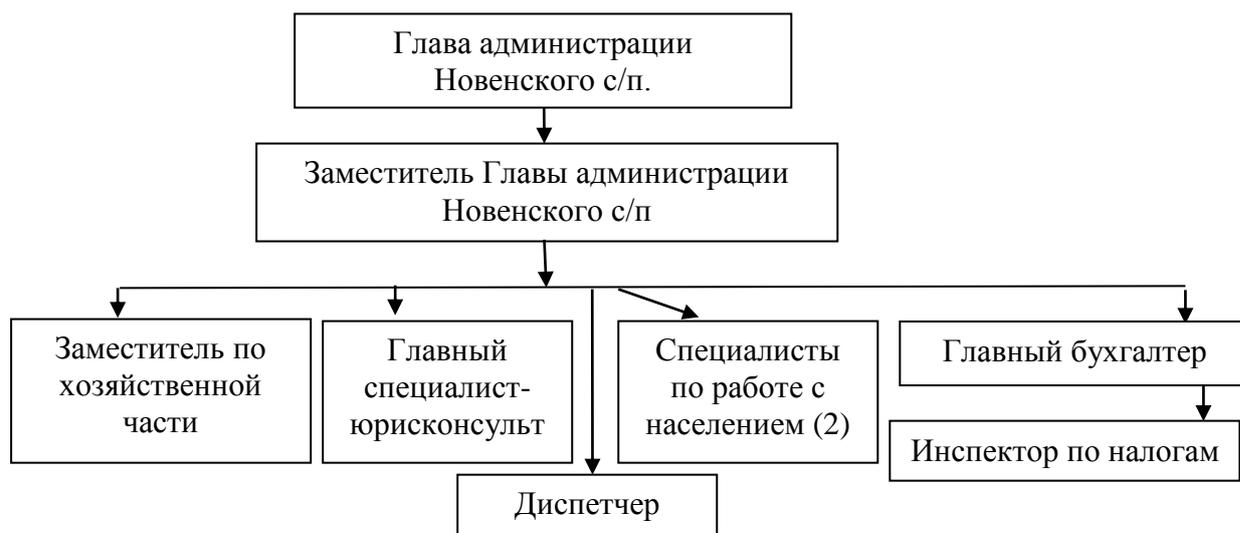


Рис. 1. Структура администрации Новенского сельского поселения

Органы местного самоуправления обладают собственными полномочиями по решению вопросов местного значения.

Изменение структуры органов местного самоуправления осуществляется не иначе как путем внесения изменений в настоящий Устав.

Решение земского собрания сельского поселения определяет должностные обязанности каждого из указанных должностных лиц администрации сельского поселения.

Порядок работы администрации Новенского сельского поселения, ее аппарата и структурных подразделений, делопроизводство и хранение документов определяются Регламентом Администрации поселения, который утверждается Главой Администрации поселения.

Работники администрации выполняют свои функции, основываясь на должностной инструкции, которая является основным организационно-нормативным документом, регламентирующим содержание и результаты деятельности, права, обязанности и ответственность муниципального служащего администрации Новенского сельского поселения муниципального района Белгородской области, при осуществлении им профессиональной деятельности согласно занимаемой должности.

Необходимо рассмотреть вкратце каждую должность сотрудников администрации.

Глава администрации сельского поселения – это лицо, назначенное на должность Земским собранием сельского поселения по контракту, который заключается по результату конкурса на замещение указанной должности, сроком на 5 лет.

Причиной досрочного прекращения полномочий главы администрации может быть:

- 1) смерть;
- 2) отставка по собственному желанию;
- 3) расторжение контракта по согласию сторон или в судебном порядке на основании заявления;
- 4) отрешение от должности в порядке и по основанию, предусмотренным федеральным законом;
- 5) признание судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
- 6) признание судом безвестно отсутствующим или объявления умершим;
- 7) вступление в отношении него в законную силу обвинительного приговора суда;
- 8) выезд за пределы Российской Федерации на постоянное место жительства;
- 9) прекращение гражданства Российской Федерации, прекращение гражданства иностранного государства, в соответствии с которым гражданин Российской Федерации, имеющий гражданство иностранного государства, имеет право быть избранным в органы местного самоуправления;
- 10) призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

На основании задач, функций и полномочий администрации сельского поселения главой администрации должны исполняться следующие должностные обязанности:

1. В положенный срок в рамках своей должностной инструкции рассматривать обращения граждан и разрешать их в порядке, который установлен Законодательством и нормативно-правовыми актами;

2. Помогать в установлении в соответствии с Федеральным Законом опеки и попечительства нуждающимся в этом жителям сельского поселения;

3. Разрабатывать регламент и приказы в пределах своих функциональных обязанностей;

4. Участвовать совместно с РЭС в работе по ремонту уличного освещения населенных пунктов сельского поселения, учету электрической энергии необходимой для уличного освещения. Все остальные должности назначаются главой администрации.

Заместитель главы администрации сельского поселения находится в подчинении непосредственно у главы администрации сельского поселения, ему подчиняется главный специалист юристконсульт и ведущий специалист.

При служебной необходимости заместитель главы администрации временно может замещать ведущий специалист.

На случай временного отсутствия главы администрации сельского поселения будет исполнять его обязанности, которые связаны с организацией работы администрации.

Судя из задач, функций и полномочий администрации сельского поселения заместитель главы администрации сельского поселения обязан принимать непосредственное участие:

1) в планировании работ по расширению и ремонту сетей водоснабжения населенных пунктов сельского поселения;

2) в подготовке и предоставлении информации по совету безопасности и совету общественности;

3) в подготовке и сдаче отчетов в указанные сроки;

4) в организации благоустройства и озеленении территории сельского поселения, охраны парков и границ населенных пунктов сельского

поселения, проводить подготовку планов по благоустройству территории сельского поселения.

Главный специалист юрисконсульт находится в подчинении у главы администрации, а также заместителя главы администрации.

На случай служебной необходимости главного специалиста юрисконсульта временно может заменить - помощник главы администрации.

На основе задач, функций и полномочий администрации сельского поселения главный специалист юрисконсульт должен:

- рассматривать свои полномочия на основании установленных ему прав и в соответствии с должностными обязанностями;
- в срок рассматривать обращения граждан и консультировать их;
- регистрировать акты гражданского состояния.

Специалист по работе с населением находится в подчинении у главы администрации, а также заместителя главы администрации.

Судя по задачам, функциям и полномочиям администрации сельского поселения специалист по работе с населением администрации должен:

- принимать и регистрировать служебную корреспонденцию;
- принимать заявления от граждан сельского поселения;
- производить рассылку информационных писем;
- заниматься социальными вопросами населения.

Главный бухгалтер администрации Новенского сельского поселения находится в подчинении у Главы и заместителя главы сельского поселения.

Главный бухгалтер, осуществляя организацию бухгалтерского учета на основе установленных правил его ведения, обязан:

- 1) использовать информационные средства механизации и автоматизации учетно-вычислительных работ, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета;

2) проводить детальный учет приходящих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств, а также своевременно отражать в бухгалтерском учете операции, связанные с их передвижением;

3) проверенный учет издержек производства и обращения, исполнения смет расходов;

4) точное начисление и без опозданий перечисление платежей в государственный бюджет, взносов на государственное социальное страхование, средств на финансирование капитальных вложений;

5) перевод средств в фонды экономического стимулирования и другие фонды и резервы;

6) полный учет издержек производства и обращения, исполнения смет расходов.

Администрацией проводится аттестация сотрудников в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы.

Аттестация сотрудников проводится один раз в три года.

Аттестацию не проходят:

1) сотрудники, которые замещают должность менее одного года;

2) сотрудники, которые достигли возраста 60 лет;

3) беременные женщины;

4) сотрудники, которые находятся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных сотрудников будет возможна не ранее чем через один год после выхода из отпуска.

По итогам проведенной аттестации сотрудника аттестационная комиссия дает решение о соответствии сотрудника замещаемой должности.

Аттестационная комиссия вправе дать рекомендации о поощрении отдельных проявившихся сотрудников за достижения в работе, в том числе о повышении их в должности.

Результаты аттестации сообщаются прошедшим аттестацию после подведения итогов голосования.

Материалы аттестации передаются представителю нанимателя (работодателю).

Оплата труда в администрации Новенского сельского поселения производится в виде денежного содержания, в которое входит должностной оклад сотрудника в соответствии с занимаемой им должностью муниципальной службы, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, которые определяются законом субъекта Российской Федерации.

Ежемесячные и иные дополнительные выплаты, которые составляют должностной оклад, включают:

1. Ежемесячную надбавку за квалификационный разряд, установленную в твердой денежной сумме, размер которой за каждый последующий квалификационный разряд отличается в большую сторону от размера надбавки за предыдущий квалификационный разряд;
2. Ежеквартальную премию, размер которой зависит от количества и качества проделанной работы муниципальным служащим;
3. Единовременную выплату в период предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
4. Размер должностного оклада муниципального служащего и иную дополнительную выплату, а также порядок их осуществления определяется представительным органом соответствующего муниципального образования;
5. Оплату труда муниципального служащего, производимую за счет средств фондов оплаты труда, и формируемую в органах местного самоуправления в соответствии с муниципальными правовыми актами на основании решения о местном бюджете;
6. Ежемесячную надбавку за особые условия муниципальной службы и работы устанавливается работнику в соответствии со степенью сложности и напряженности выполняемой работы и не может превышать 200 % должностного оклада;

7. Ежемесячную надбавку за выполнение особых условий муниципальной службы и работа устанавливается работнику персонально, чаще всего, на календарный год. Ежемесячная надбавка может быть поднята или снижена ранее обозначенных сроков при внесении изменений в степень сложности и напряженности работы. В рамках установленных изменений размера ежемесячной надбавки за особые условия муниципальной службы и работы должны быть указаны конкретные основания, по которым отдельным работникам размер ежемесячной надбавки поднят или снижен;

8. Ежемесячную надбавку за особые условия муниципальной службы и работы, которая может быть уменьшена;

9. раньше указанного срока при неисполнении в срок задания, снижении качества выполненной работы, а также при несоблюдении работником трудовой дисциплины.

В администрации Новенского сельского поселения существуют определённые методы стимулирования трудовой деятельности, такие как грамоты, денежное вознаграждение.

А также за качественное и ответственное выполнение должностных обязанностей, длительную и безукоризненную службу, исполнение чрезвычайно важных и трудных заданий к сотрудникам администрации могут быть применены следующие меры поощрения:

- 1) повышение в должности;
- 2) присвоение на длительный срок квалификационного разряда;
- 3) награждение нагрудным знаком «Отличник муниципальной службы в Белгородской области».

Почетное место в системе методов управления администрации отведено организационно-административному методу управления. Этот метод проявляется в качестве прямого директивного воздействия на управляемые системы, его невыполнение воспринимается, как не соблюдение исполнительской дисциплины и влечет за собой определенные санкции. Этот метод базируется на элементах:

- законодательного акта государства;
- нормативного документа вышестоящих структур;
- разрабатываемого в организации плана, программ, заданий;
- оперативного управления.

В пределах организации организационно-административного метода управления применяется метод организационно-стабилизирующего воздействия, используемый для конкретного установления и фиксации профессиональных обязанностей сотрудников, определение дозволенных рамок поведения и действий, объяснения целей и задач служебной деятельности.

Управленческий труд, который направлен на всестороннее социально-экономическое развитие Новенского сельского поселения, развитие гражданского общества, решение глобальных проблем, повышение качества жизни населения.

Управленческая деятельность в администрации Новенского сельского поселения представляет собой разновидность трудового процесса.

Предметом и продуктом труда в управлении является информация, на основании которой, предпринимаются конкретные действия.

Сложность управленческого труда вызывает:

- масштаб, количество и структура решаемых проблем;
- степень новизны принимаемых решений, объем необходимых изменений, поиск своеобразных подходов к ним;
- степень результативности, самостоятельности, надежности, смелости решений, которые необходимо принимать.

Управленческий труд представлен в трех основных формах:

- эвристический, который формируется совокупностью действий для анализа и изучения проблем и разработка на основе этих данных вариантов их решений;
- административный, который рассчитывает координацию и оценку деятельности подчиненных;

– операторный, который настаивает на техническом обеспечении управленческих процессов необходимой информацией. Он при этом охватывает документационную, первично-счетную и учетную, вычислительную деятельность.

Для результативной работы администрации Новенского сельского поселения применяются различные виды техники и технологий.

Практически каждое рабочее место оснащено компьютером, мощность и возможности которого можно определить кругом выполняемых конкретным работником задач. В администрации существует архив, предназначенный для хранения информации:

- об имеющемся муниципальном имуществе;
- об учете земельных участков;
- о деловой документации;
- о реестре учета граждан.

Для ведения бухгалтерского учета в администрации применяется 1С «Бухгалтерия». Для юридической консультации и обзора изменений в законодательстве используется программа «Консультант плюс», которая обновляется постоянно через Интернет. Исходя из выше сказанного видно, что техническая оснащенность администрации находится на должном уровне, что способствует улучшению и более эффективному управлению.

Организация работы администрации Новенского сельского поселения планируется на год. Составление годового плана ведется на основании приоритетных направлений деятельности администрации сельского поселения по социально-экономическому развитию по данным плана и программ развития поселка. Подготовка проекта годового плана выполняется, принимая во внимание предложения специалистов администрации, руководителей подведомственных предприятий, учреждений, организаций, органов территориального общественного самоуправления, общественных организаций. На основании данных годового плана создается ежемесячный план мероприятий. Варианты по составлению

плана должны быть предоставлены главе администрации сельского поселения не позднее, чем за 30 дней - по годовым планам и 7 дней - по месячным планам. При необходимости к проектам годового и месячного планов прикрепляются дополнения в виде обоснованных вопросов, включающиеся в план, а также копии справок о выполнении планов работы администрации сельского поселения за прошедший срок.

Зачастую план работы включают:

- вопросы, которые выносятся администрацией на рассмотрение представительным органам муниципального образования;
- вопросы, которые выносятся на исследование коллегии администрации;
- вопросы, которые выносятся на анализ главы администрации;
- вопросы, которые рассматриваются у заместителя главы администрации;
- организационные мероприятия, проводимые администрацией в рамках муниципального образования.

Согласование проекта годового плана проводится с внесением в него необходимых поправок главой администрации сельского поселения. За согласованием годового плана следует его рассылка по организациям, и должностным лицам в установленном порядке. Дальнейшие поправки в годовой план включаются при распоряжении главы администрации сельского поселения.

Рассмотрение кандидата на должность в муниципальную службу в администрации Новенского сельского поселения проводится на основании законодательства о муниципальной службе и труде Российской Федерации. Федеральным законом не установлено, что при приеме на муниципальную службу обязательно проводить конкурс, на основании этого необходимо проследить работу и уже по сформированному кадровому резерву муниципальной службы сельского поселения осуществлять прием на работу.

Финансовая деятельность администрации Новенского сельского поселения составляет в виде бюджета, который отражает доходы и расходы. Введение, составление и исполнение бюджета администрации закреплено в Положении о бюджетном устройстве и бюджетном процессе в муниципальном образовании Новенского сельского поселения.

Динамика основных показателей социально-экономического развития Новенского сельского поселения в 2013 – 2015 годах представлена в приложении 1.

Приведенные в таблице показатели говорят о повышении качества жизни населения Новенского сельского поселения, увеличении количества жителей в поселении, при этом уменьшении количества безработных, а также росту среднемесячной заработной платы.

Бюджетно-финансовый анализ деятельности Новенской сельской администрации.

Анализ доходной части бюджета. Формирование бюджета Новенского сельского поселения в основном происходит:

– за счет субвенций, которые получают из бюджетов субъектов федерации, дотаций на выравнивание уровня бюджетной обеспеченности местных бюджетов - 91,4%;

– за счет налоговых и неналоговых доходов поселения - 16,5%.

В 2015 г. доходная часть бюджета Новенского сельского поселения с учетом средств, которые получены из бюджета РФ, составила 4638,9 тыс. руб.

Налоговых и неналоговых доходов собрано в бюджет поселения в сумме 834,2 тыс. руб.

Анализ расходной части бюджета. В 2015 году 93,6 % бюджета поселения использовалось на финансирование государственных и муниципальных учреждений и органов власти, а также финансирование социальной сферы. Это, в основном, содержание жилищно-коммунального хозяйства, охрана окружающей среды, средства массовой информации,

здравоохранение, социальная политика. Образование: система образования в муниципальном образовании «Новый поселок» включает 1 среднюю общеобразовательную школу, 1 детское дошкольное учреждение и 1 Дом культуры.

Из соотношения сметных статей расходов на функционирование администрации сельского поселения видно, что собственные доходы покрывают менее 25 % муниципальных расходов сельского поселения, что вызывает постоянную финансовую зависимость сельской администрации от районного муниципалитета и областного бюджета.

Анализ обеспеченности администрации кадрами.

Администрация Новенского сельского поселения практически всегда испытывает потребность в персонале, который должен соответствовать профессиональным и личностным требованиям, что оказывает огромное влияние на эффективность функционирования и конечную результативность организации. Поэтому возникает закономерная необходимость использования финансового и организационного ресурса для поддержания неизменности состояния персонала.

При анализе были использованы данные о фактической численности и предусмотренной штатным расписанием. Количественную оценку обеспеченности кадрами дает коэффициент обеспеченности (Коб) для расчета которого приводится «Формула (1)»:

$$K_{об} = R_{ф} \div R_{шт} * 100\%$$

где $R_{ф}$ – фактическая численность работников

$R_{шт}$ – численность, предусмотренная штатным расписанием

Если коэффициент обеспеченности меньше 100%, то его дополнение до 100% (100% - Коб) характеризует процент необеспеченности специалистами организации. Если коэффициент обеспеченности выше 100%, то его отклонение (Коб – 100%) указывает на избыток специалистов в процентном выражении.

Разность между фактической численностью специалистов и их численностью, предусмотренной штатным расписанием ($R_{\phi} - R_{шт}$), показывает дополнительную потребность или избыток в кадрах в абсолютном выражении.

Таблица 1

Анализ обеспеченности кадрами

Год	Число должностей согласно штатного расписания	Фактическая численность работников	Коэффициент обеспеченности, %	Дополнительная потребность (избыток), чел
2013	10	7	70	-3
2014	10	8	80	-2
2015	10	9	90	-1

Рассчитаем коэффициент обеспеченности кадрами и дополнительную потребность (избыток) организации «по формуле (1)»:

$$2013 \text{ г.: } 7/10 * 100\% = 70 \%$$

$$100\% - 70\% = 30 \%$$

$$7 - 10 = -3$$

$$2014 \text{ г.: } 8/10 * 100\% = 80 \%$$

$$100\% - 80\% = 20 \%$$

$$8 - 10 = -2$$

$$2015 \text{ г.: } 9/10 * 100\% = 90 \%$$

$$100\% - 90\% = 10 \%$$

$$9 - 10 = -1$$

В администрации Новенского сельского поселения штатным расписанием на 01.01.2015 г. предусмотрено 10 должностей муниципальной службы. Фактически на данный момент 9 специалистов. Таким образом, наблюдается недостаточно полная обеспеченность работниками (90 %). Дополнительная потребность в них небольшая – 1 человек. По сравнению с 2013 г. численность по штатному расписанию не изменилась, зато увеличилась фактическая численность работников.

Изучение статистических данных показало, что образовательный уровень кадрового резерва не достаточно высок: из 9 муниципальных

служащих Администрации, только 4 имеют высшее профессиональное образование в сфере муниципального управления, у 3 средне-специальное образование, а у 2-х сотрудников среднее образование (рис. 2).

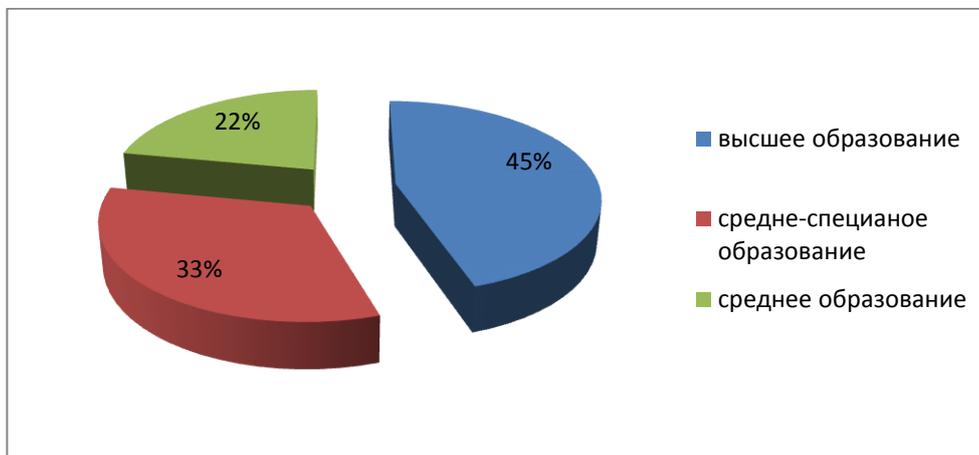


Рис. 2. Уровень образования муниципальных служащих, работающих в администрации Новенского сельского поселения

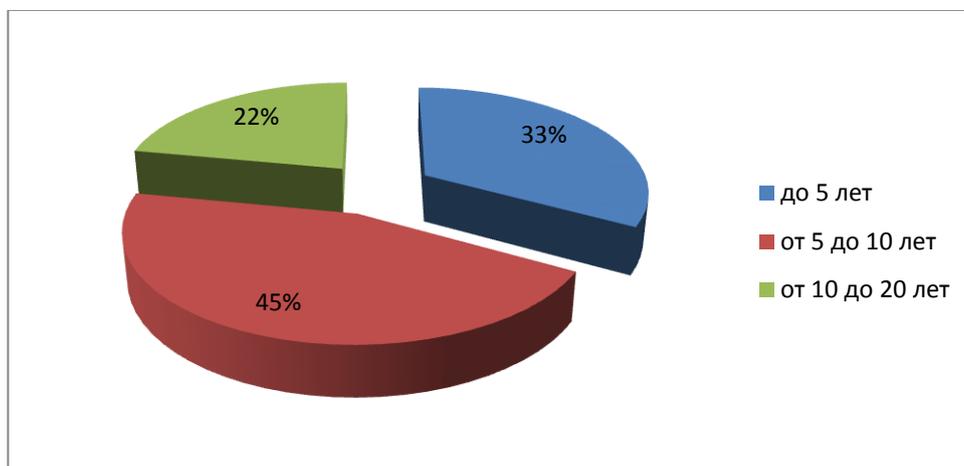


Рис. 3. Стаж муниципальных служащих, работающих в администрации Новенского сельского поселения

Анализ стажа работы в органах муниципальной службы как одного из объективных показателей, показал, что 33% (3 служащих) Администрации работают в системе муниципального управления до 5 лет, 45 % – от 5 до 10 лет, 22 % - от 10 до 20 лет (Рис. 3).

Как наглядно видно на рисунках, более половины сотрудников попадают в категорию, потенциально нуждающуюся в расширении своих компетенций и получения дополнительных навыков практической деятельности.

Качество исполнения полномочий муниципальных служащих осуществляется посредством оценочных технологий (аттестации и квалификационного экзамена), которые применяются с целью установления их служебно-должностного соответствия к замещаемым должностям.

Из числа обученных в Администрации за последние два года прошли аттестацию 2 - 22 % от общего числа муниципальных служащих повысили квалификацию. Это связано с недостаточным финансированием и организационно-кадровыми перестановками.

В целом следует отметить, что и руководство и сами муниципальные служащие Администрации ориентируются на перспективу, связанную с овладением современных методов и технологий муниципального управления, приобретение знаний, умений и навыков управления проектами, овладение современными инновационными механизмами и технологиями модернизации экономики, социальной и политической сферы.

Тем не менее, анализ практики организации работы показывает, что в администрации Новенского сельского поселения, как и в большинстве регионов, имеют место некоторые типичные недостатки. А именно:

1. Не полная обеспеченность работниками;
2. Структура администрации и качественный состав служащих не полностью соответствует требованиям времени;
3. В большинстве своем кадровый состав не отвечает квалификационным требованиям в сфере полученного образования;
4. Средний возраст сотрудников и общий стаж работы говорит о том, что в администрации работают в основном не молодые люди;
5. Недостаточное финансирование.

На основании проведенного анализа качественного состава кадров, результатов их аттестации разумно планировать переподготовку руководящего состава муниципальных образований и муниципальных служащих, повышение их профессиональных качеств, обуславливает необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования муниципальных служащих с использованием программных мероприятий.

Таким образом, рассмотрение практического анализа организации работы Администрации позволяет сделать следующие выводы.

1. Администрация осуществляет свои полномочия в соответствии с Конституцией РФ, федеральными законами, иными нормативными актами, Уставом поселения, распоряжениями и постановлениями главы, Решениями Земского Собрания.

2. Порядок работы администрации Новенского сельского поселения, ее аппарата и структурных подразделений, делопроизводство и хранение документов определяются Регламентом Администрации поселения, который утверждается Главой Администрации поселения.

3. Организация работы администрации Новенского сельского поселения планируется на год. Составление годового плана ведется на основании основных направлений деятельности администрации сельского поселения по социально-экономическому развитию по данным плана и программ развития поселка.

4. Техническая оснащенность Администрации находится на должном уровне, что способствует улучшению и более эффективному управлению муниципальной службой и ее служащими.

5. Администрация испытывает потребность в персонале, который должен соответствовать определенным профессиональным и личностным требованиям, что оказывает огромное влияние на эффективность функционирования и конечную результативность организации.

6. Средний возраст сотрудников и общий стаж работы говорит о том, что в Администрации работают в основном не молодые люди, которые нуждаются в расширении своих компетенций и получения дополнительных навыков практической деятельности.

7. Несмотря на не достаточное финансирование, Администрация находит средства на поддержание жизнеспособности поселения. Увеличение расходной части бюджета, в частности социальной сферы и сельское хозяйство, покрывается за счет трансфертов передаваемых из бюджета РФ.

РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ АДМИНИСТРАЦИИ НОВЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

Муниципальная служба в Российской Федерации является видом публично-правовой деятельности, которая осуществляется в интересах населения муниципального образования.

В нашей стране проводится масштабная работа, связанная с реформированием местного самоуправления, которая выявила несколько наиболее сложных и непростых задач, привязанных к преобразованию местного самоуправления, а также к укреплению его системы кадрового потенциала и кадровой политики.

Требования, которые предъявляются в настоящий период к уровню квалификации муниципальных служащих, довольно высоки.

Уровень профессиональных качеств муниципальных служащих необходимо постоянно подкреплять с помощью повышения квалификации, переобучения, самообучения, а также при получении дополнительного образования.

Подготовка квалифицированных специалистов для органов местного самоуправления, безусловно, является важнейшим из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Когда недостаточно необходимых знаний и профессиональных навыков у муниципальных служащих, тогда это приводит к неквалифицированным управленческим решениям и, вследствие чего, потере авторитета органов местного самоуправления у населения.

Полученные результаты анализа дали нам прийти к выводу, что заменять существующих сотрудников администрации сельского поселения на других даже с профильным образованием будет не совсем уместной мерой повышения эффективности деятельности администрации Новенского сельского поселения.

В данном случае считаем целесообразным реализацию проекта **«Непрерывное образование муниципальных служащих»**. Паспорт проекта представлен в приложении 1 настоящего дипломного исследования.

Реализация Проекта поспособствует в формировании у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, которые позволят продуктивно справляться со своими должностными обязанностями в администрации Новенского сельского поселения.

Повышение и развитие уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих напрямую связано с непрерывным обновлением и реализацией комплекса профессиональных знаний и практического опыта рационального управления экономическими, социально-культурными и политическими процессами на территории муниципального образования для достижения целей местного самоуправления – удовлетворяя потребности жизнеобеспечения населения и развития территории.

Рациональность деятельности органов местного самоуправления напрямую связано с уровнем профессиональной подготовки муниципальных служащих. Подготовка кадрового состава для органов местного самоуправления является важным инструментом повышения эффективности муниципального управления. Недостаток в необходимых знаниях и профессиональных навыках муниципальных служащих приводит к неквалифицированному принятию управленческих решений и, впоследствии, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения. Благодаря чему организованный и целенаправленный процесс изучения и непрерывного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков просто необходим для успешного выполнения задач, которые возложены на органы местного самоуправления.

Для повышения эффективности выполнения работы муниципальных служащих очень важно решать вопросы о повышении квалификации и самостоятельной профессиональной подготовке кадров для местного самоуправления на территории сельского поселения.

При осуществлении Проекта необходимо тщательно следить за тем, чтобы формировались у муниципальных служащих необходимые профессиональные знания, умения и навыки, которые позволят качественно выполнять должностные обязанности в администрации Новенского сельского поселения.

Потребность реализации проекта, связана:

- с созданием условий для самостоятельной профессиональной подготовки муниципальных служащих;
- с разработкой положений федерального законодательства об обеспечении единства требований к муниципальным служащим;
- с обеспечением координации и выбора стратегий процесса подготовки кадров в системе муниципального управления.

В администрации Новенского сельского поселения выполняется определенная работа по улучшению профессиональной подготовки кадров.

Непрерывно растущие требования к уровню квалификации кадров обуславливают потребность в создании и совершенствовании системы постоянного образования муниципальных служащих с применением программных методов.

Осуществление Проекта направлено на образование и закрепления у муниципальных служащих нужных профессиональных знаний, умений и навыков, которые позволят рационально и качественно выполнять свои должностные обязанности.

Разработка Проекта осуществлялась на основании индивидуального плана профессионального развития каждого муниципального служащего.

Проект является первым шагом к последующему за ним комплексу мероприятий, направленных на развитие управленческого потенциала муниципальной службы, повышение эффективности муниципального управления, за счет формирования сообщества профессионалов, способных решать задачи инновационного развития Новенского сельского поселения.

Цели и задачи внедрения проекта.

Цель проекта – повышение эффективности деятельности муниципальных служащих администрации Новенского сельского поселения.

Задачи проекта:

– Совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы;

– Создание условий для повышения профессионального уровня муниципальных служащих.

Проект подразумевает реализацию мероприятий в отношении гражданской и муниципальной служб по следующим направлениям:

– развитие современных кадровых технологий;

– совершенствование механизмов стимулирования сотрудников;

– определение критериев оценки эффективности работы администрации, муниципальных служащих;

– повышение эффективности взаимодействия служб и населения;

– внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих;

– внедрение индивидуального плана развития муниципальных служащих;

– развитие информационно-коммуникативных компетенций муниципальных служащих.

Сроки и этапы реализации проекта.

Проект будет реализован за 3-летний период с 2016 по 2018 годы и исполнится в три этапа:

1-й этап – 2016 год;

2-й этап – 2017 год;

3-й этап – 2018 год.

Обоснование проектных мероприятий.

1. Развитие современных кадровых технологий.

Для того чтобы повысить эффективность муниципального управления, ответственность заместителей главы и руководителей структурных

подразделений нужно издать регламент администрации муниципального образования «Об оценке эффективности деятельности заместителей главы и руководителей структурных подразделений администрации муниципального образования», включающий в себя систему показателей и критериев оценки эффективности работы.

Применение механизмов управления, ориентированных на результат, позволит:

- эффективнее исполнять работу по контролю за выполнением задач администрации и ее структурных подразделений;
- поднять результативность выполнения материально-технических и кадровых ресурсов структурных подразделений.

По этому направлению необходимо:

- создание и внедрение комплексной системы за планированием, управлением и контролем целей и результатов деятельности;
- разработать всеобъемлющий критерий эффективности и результативности деятельности заместителей главы и руководителей структурных подразделений, учитывая те основные направления их деятельности, которые соответствуют их приоритетным целям;
- провести мониторинг, который обеспечит контролирование достижений и определит персональную ответственность руководителей и должностных лиц.

2. Совершенствование механизмов стимулирования сотрудников.

Стимулирование труда – это система материального и морального поощрения, вознаграждения за трудовое участие.

Одной из острых проблем муниципальной службы является низкий уровень оплаты труда и система стимулирования работников, не ориентированная на конечные результаты служебной деятельности.

Выходит, что система оплаты труда на самом деле служит механизмом отрицательного отбора, который способствует ухудшению возрастной и квалификационной структуры муниципальных служащих.

Выделяются следующие пять общих принципов, которые предлагается использовать для повышения эффективности стимулирования труда муниципальных служащих:

- стимулы долговременного действия;
- стимулы, сочетающие элементы материального и морального поощрения или наказания;
- применять не только индивидуальные, но и коллективные способы и приемы;
- соразмерное стимулирование воздействия;
- поощрять по типу компенсации, то есть субъективное восполнение некоторых недостатков производственной обстановки, которые не могут быть в настоящее время устранены.

Итак, практика управленческой деятельности доказывает, что существуют реальные возможности удовлетворения необходимых потребностей сотрудников с помощью целенаправленного формирования и учета мотивов их профессиональной деятельности, а также комплексного стимулирования труда.

Количество стимулирующих выплат муниципальным служащим остается на не высоком уровне, несмотря на расширение переменной части денежного содержания муниципальных служащих.

Значит, анализ элементов денежного содержания муниципального служащего показал, что определенную стимулирующую роль имеет только ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы с определенным диапазоном установления конкретного размера и премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Особенно остро стоит проблема стимулирования труда муниципальных служащих из-за недостатка квалифицированных кадров, старения государственного аппарата. На муниципальной службе работники до 45 лет

не задерживаются. В последнее время престиж муниципальной службы снижается.

Исходя из этого, приоритетным значением для муниципальных служащих являются такие виды стимулирования как денежное (оплата труда), не денежное (поощрение, грамоты, награды) и моральное (интерес к продвижению по службе, возможность карьерного роста, уважение коллег).

3. Определение критериев оценки эффективности работы администрации, муниципальных служащих.

Определение Системы оценки эффективности и качества работы муниципальных служащих представляет собой особую технологию работы с персоналом органов власти и имеет особое значение в процессе повышения эффективности деятельности муниципальных служащих.

Чтобы определить эффективность работы муниципальных служащих, нужно определить показатели, позволяющие произвести такую оценку.

Подобная система оценки предполагает наличие четко разработанной системы показателей и критериев определения уровня профессионального развития кадров и предоставляет возможность для систематического сбора данных о служащих, проведения объективной диагностики, способствует успешному планированию работы.

Решение данной задачи требует выделение и осуществление ряда мероприятий:

- разработка критериев и показателей уровня профессионального развития служащих и структурных подразделений;
- изучение процесса становления профессионального мастерства, профессиональных компетентностей и выявления этапов и уровней профессионализма;
- анализ факторов, детерминант становления и развития уровня профессионального развития кадров муниципальной службы;
- разработка программ и технологий психологического обеспечения профессиональной деятельности.

Управление процессом Системы оценки эффективности работы дает кадровым службам определенные возможности улучшения результативности своей деятельности. В частности:

– в плане управления процессом: возможность для улучшения системы планирования; повышения эффективности использования ресурсов, составления планы профессионального и индивидуального развития служащих;

– в плане управления персоналом муниципальной службы: информирование работников об ожиданиях и потребностях, обоснованное стимулирование и мотивация работников, получение и рациональное использование обратной связи.

Система оценки, которая разрабатывается на таких основополагающих принципах как ежегодное постановка и определение задач; ежегодное определение уровня профессиональных навыков; ежегодное проведение официальной встречи руководителя и персонала органа муниципальной власти для обсуждения достигнутых результатов, позволяет избежать подобных проблем.

В этом смысле Система оценка позволит повысить не только уровень профессионального развития служащих, но и положительно отразится в целом на эффективности деятельности муниципальных служащих. В конечном итоге она будет оказывать влияние на конечные результаты труда служащих, их оплату.

Однако реализация подобной деятельности сопряжена с определенными трудностями. Так, управленческий труд гораздо сложнее оценить в количественном выражении в сравнении с трудом физическим. Поэтому без применения специальных методов оценить уровень профессионального развития управленческих кадров крайне сложно. Поэтому проведение подобной оценки на основе специально разработанных методик, учитывающих весь спектр критериев. В частности, подбор персонала, его обучение и развитие, соблюдение этических норм, мотивация

и уровень коррумпированности. Источниками здесь являются статистические данные, сведения, полученные в ходе проверок по соблюдению законодательства о муниципальной службе, анкетный опрос персонала.

Использование Системы оценки имеет ряд преимуществ:

- обеспечивать объективность оценки;
- использовать адекватные критерии оценки;
- выявлять индивидуальные качества, потенциал работников;
- высматривать наблюдателей из числа руководителей организации, прошедшие специальную подготовку, которые существенно повысят эффективность своей деятельности, приобретут новые навыки общения, анализ поведения и результаты работы сотрудников.

Технология Системы оценки заключается в прохождении работников через специально разработанные процедуры, моделирующие основные стороны управленческой деятельности. Эти упражнения предоставляют всем участникам равные возможности для проявления профессионально значимых качеств и исключают предвзятое отношение со стороны наблюдателей.

Анализ опыта показал, что применение специально разработанных методик Системы оценки способно обеспечить высокую точность результатов, благодаря предварительной разработке специалистами сценариев оценки по особым адекватным целям технологиям.

Разрабатываемые критерии оценки сотрудников распределяются по основным группам результативности деятельности:

- выполнение основных должностных обязанностей;
- отношение к работе;
- качества руководителя;
- коммуникативные навыки;
- понимание работы и потенциал.

4. Повышение эффективности взаимодействия администрации и населения муниципального образования.

Работа с комитетом для широкого вовлечения населения к совместному принятию решений по вопросам местного значения, которые затрагивают их права и интересы. Председатели комитетов являются связующим звеном между жителями населением и органами местного самоуправления.

Наиболее интересующие вопросы в сфере хозяйственного строительства, социально-экономического развития, местного самоуправления, которые рассматриваются на Земских собраниях и заседаниях коллегии администрации сельского поселения, обсуждаются на ежеквартальных семинарах, проводимые с председателями комитетов, с последующим доведением информации через них до населения.

Работать с общественными организациями муниципального образования по всем направлениям социально-экономического развития муниципального образования. Работа с общественными организациями и предоставление им помощи в проведении мероприятий, которые проводятся общественными организациями, оказывает влияние на формирование общественного мнения о руководителях и аппарате муниципального образования.

Главной управленческой структурой являются отделы, созданные в каждом самостоятельном структурном подразделении администрации муниципального образования.

Так как отдел, является приоритетным звеном в выполнении управленческих решений, требует от соответствующих руководителей профессионального роста. Именно в отделах закладывается внутренний эмоциональный и профессиональный климат всего коллектива. С этой целью Проект заостряет внимание на обучение руководителей конкретно этой категории, а также следит за проведением социологического исследования, с помощью которого можно определить степень эффективности реализации настоящего Проекта.

5. Внедрение индивидуального плана развития муниципальных служащих.

Индивидуальный План Развития – это документ, который описывает цели развития и конкретные действия, позволяющие достичь поставленной цели.

В настоящее время сложилась не простая ситуация на рынке труда с подбором человека, подходящего как по профессиональным, так и личностным качествам. По этой причине обучать и развивать сотрудников становится одной из наиболее приоритетных задач для многих организаций. Решение этих задач можно найти с помощью индивидуальных планов развития, которые являются необходимым инструментом в планировании карьеры персонала.

Индивидуальный план развития помогает реализовать несколько задач:

- дается шанс сотруднику реализовать себя наиболее целенаправленно и планомерно;
- направляет рабочие цели и цели развития;
- позволяет вести контроль и самоконтроль за развитием;
- координирует общие и конкретные идеи по саморазвитию на уровень конкретных действий;
- помогает анализировать свои сильные и слабые стороны.

Индивидуальный план развития содержит подробный алгоритм действий по развитию у сотрудника необходимых качеств, знаний и навыков, которые в конечном итоге помогут повысить личную эффективность того или иного работника. Чаще всего, индивидуальный план развития составляется на срок от трех месяцев до одного года. Оптимальным является разработка индивидуального плана развития в качестве элемента комплексной системы адаптации, мотивации, обучения и оценки персонала. В этом случае индивидуальный план развития будет полезен как работнику, так и компании.

Специалист по кадровой работе муниципального образования:

- проводит разъяснительную работу разработки и утверждения индивидуальных планов развития в структурных подразделениях органов местного самоуправления муниципального образования;

- контролирует разработку, утверждение и исполнение индивидуальных планов развития;

- учитывая утвержденные индивидуальные планы развития, составляет заявки на дополнительное профессиональное образование;

- на основе индивидуальных планов развития формирует программы по профессиональному развитию муниципальных служащих в муниципальном образовании.

6. Внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих.

Самостоятельная подготовка муниципальных служащих представляет собой форму непрерывного, систематического пополнения и углубления знаний, закрепления практических умений и навыков. Самостоятельная подготовка заключается:

- в изучении нормативно-правовой базы, которая определяет выполнение должностных обязанностей по планируемой для замещения должности;

- в обновлении и пополнении знаний по некоторым интересующим вопросам теории и практики муниципального управления;

- в изучении опыта работы в соответствующей сфере деятельности;

- в участии в проходимых семинарах, конференциях, «круглых столах», в подготовке и публикации тематических материалов в СМИ;

- в развитии навыков применения информационных технологий;

- а также в реализации иных мероприятий с учетом целей и задач деятельности муниципального органа.

Максимальная эффективность самостоятельной профессиональной подготовки муниципальных служащих зависит также от выполнения установленного количества ее целей и задач. Руководителям и кадровым

службам органов муниципальной власти лучше всего определить ограниченное количество целей и сформулировать их таким образом, чтобы работники понимали и были заинтересованы в реализации. Также необходимо, чтобы цели в управлении профессиональной подготовкой были реалистичными для выполнения в условиях специфики определенного органа или подразделения.

Самостоятельная подготовка муниципальных служащих проходит без отрыва от муниципальной службы, и осуществляться постоянно.

7. Развитие информационно-коммуникативных компетенций муниципальных служащих.

На сегодняшний момент большая часть муниципальных служащих не обладают достаточным уровнем информационно-коммуникативной компетентности, в результате чего появляются проблемы с эффективным выполнением ими должностных обязанностей и должным обеспечением функционирования муниципальных органов власти. В этой связи довольно актуальным дается возможность в проведении анализа имеющихся механизмов формирования и развития информационно-коммуникативной компетентности муниципальных служащих, которая выступает главным фактором снабжения необходимого уровня профессионализма.

Принято рассматривать информационно-коммуникативную компетентность муниципальных служащих как совокупность:

- умений специалиста проводить анализ и формулировать свои информационные запросы;
- готовности и умений оперировать различными источниками информации, осуществлять их сознательный, а главное грамотный выбор;
- способностей легко ориентироваться в глобальном информационном потоке, определять степень надежности получаемой информации;
- знаний и самостоятельного использования на практике кадрами муниципального управления алгоритмов работы с информацией;

- способностей создавать, обрабатывать, передавать, хранить, распространять информацию;

- навыков работы со средствами электронно-вычислительной, копировально-множительной, печатающей техники, устройствами, средствами факсимильной связи и другими устройствами, способствующими оптимизации профессиональной деятельности муниципального служащего.

Ресурсное обеспечение Проекта.

Финансовое обеспечение проекта осуществляется из средств бюджета муниципального образования Новенского сельского поселения в общей сумме 15,0 тыс. рублей, в том числе по годам:

2016 год – 5,0 тыс. рублей;

2017 год – 5,0 тыс. рублей;

2018 год – 5,0 тыс. рублей.

Ежегодные объемы финансирования определяются в соответствии с утвержденным бюджетом муниципального образования Новенского сельское поселение на соответствующий финансовый год, иными источниками в соответствии с законодательством.

Оценка эффективности реализации Проекта.

Программа направлена на повышение эффективности деятельности муниципальных служащих на ближайшие три года.

Реализация Проекта должна осуществляться по нескольким целевым направлениям в сферах правового, организационного, финансового регулирования муниципальной службы.

Эффективность реализации Проекта будет оцениваться методом систематического мониторинга результатов программных мероприятий и анализа полученных данных.

Реализация Проекта обеспечит:

- создание профессиональной муниципальной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности

муниципальных служащих, выработка и применение критериев эффективности работы муниципальных служащих;

- повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих;

- совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, способствующих успешной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- формирование у муниципального служащего личной заинтересованности в профессиональном развитии;

- обеспечение поддержания уровня квалификации, необходимого для качественного исполнения должностных обязанностей;

- планомерность, последовательность и непрерывность процесса обучения муниципальных служащих, обеспечит постоянному поддержанию профессиональных знаний о муниципальном управлении;

- внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих, позволит расширить и пополнить знания в теории и практике муниципального управления.

Реализация мероприятий Проекта позитивно отразится на развитии муниципальной службы Новенского сельского поселения, будет способствовать повышению эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих.

Система управления реализацией мероприятий должна гарантировать достижение поставленных целей, эффективность проведения каждого из мероприятий, а также долгосрочную устойчивость полученных результатов. В этих целях механизм управления должен быть организован исходя из согласованных и утвержденных планов, централизованного контроля качества управления мероприятиями.

Написание ежегодного отчета о выполнении мероприятий Проекта, через представление информации Главе сельского поселения, депутатам

Собрания Новенского сельского поселения и оповещение о результатах жителей сельского поселения.

Контроль за выполнением Проекта и использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию, осуществляет Глава администрации Новенского сельского поселения в установленном порядке.

Информация о ходе реализации Проекта ежегодно будет предоставляться на Земском собрании Новенского сельского поселения.

Контроль за выполнением Проекта обеспечит эффективное функционирование муниципальной службы, резерва управленческих кадров, способствующих созданию условий для повышения уровня социально-экономического развития Новенского сельского поселения.

Оценка рисков внедрения Проекта.

К рискам, на наш взгляд следует отнести:

- недостаточное финансирование программы;
- сложности при внедрении новой системы оценки, что может привести к острому конфликту с уже существующими и функционирующими в учреждении технологиями;
- организационный риск «человеческого фактора» связан, в первую очередь с недостаточной проработкой проектных мероприятий, направленных на последовательное и своевременное исполнение поручений;
- отсутствие заинтересованности у муниципальных служащих.

Таким образом, проведенный анализ совершенствования организации работы администрации Новенского сельского поселения позволяет сделать следующие выводы:

1. Созданы правовые основы для развития муниципальной службы и методологической обеспеченности прохождения муниципальной службы;
2. Внедрены эффективные технологии и современные методы кадровой работы, которые обеспечат условия эффективной профессиональной служебной деятельности;

3. Гарантировано своевременное и планомерное прохождение самостоятельной подготовки муниципальными служащими администрации Новенского сельского поселения в соответствии с законодательством;

4. Успешная реализация поставленных программных мероприятий в значительной степени будет способствовать формированию и развитию профессиональных компетенций управленческих кадров администрации муниципального образования, и способствовать повышению эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Безусловно, тема дипломного проекта является актуальной в сфере местного самоуправления в связи с реформой его территориальной организации и приведением структур органов местного самоуправления в соответствие с новой редакцией Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Местное самоуправление находится на приоритетном месте в механизме управления обществом и государством. Органы местного самоуправления самостоятельно и независимо, исполняют власть на местах, распоряжаются особым объектом управления - вопросами местного значения, имеют особый субъект - это население. Местное самоуправление основывается рядом принципов, закрепленных в Конституции Российской Федерации и Федеральных законах. Принципы самоуправления - это обусловленные природой местного самоуправления коренные начала и идеи, лежащие в основе организации и деятельности населения, закрепленные в нормах права. Так же было раскрыто определение муниципального образования – это городское или сельское поселение, муниципальный район, городской округ либо внутригородская территория города федерального значения.

Среди основных проблем организации работы администрации Новенского сельского поселения Ивнянского района Белгородской области можно выделить:

- не полная обеспеченность работниками;
- структура администрации и качественный состав служащих не полностью соответствует требованиям времени;
- в большинстве своем кадровый состав не отвечает квалификационным требованиям в сфере полученного образования;
- средний возраст сотрудников и общий стаж работы говорит о том, что в администрации работают в основном не молодые люди;

– недостаточное финансирование.

Для решения выявленных проблем разработана и предложена Программа, которая направлена на совершенствование эффективности муниципальной службы и повышение профессионализма кадрового состава администрации Новенского сельского поселения.

Необходимость разработки проекта связана с:

- создание условий для самостоятельной профессиональной подготовки муниципальных служащих;
- реализацию положений федерального законодательства об обеспечении единства требований к муниципальным служащим;
- обеспечение регулирования и планирования процесса подготовки кадров в системе муниципального управления.

Цель программы – повышение эффективности деятельности муниципальных служащих администрации Новенского сельского поселения.

Осуществление Программы сможет поспособствовать в формировании у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, которые позволяют продуктивно справляться со своими должностными обязанностями в администрации Новенского сельского поселения.

Одним из приоритетных направлений в проекте является организация самостоятельной профессиональной подготовки муниципальных служащих, которая максимально соответствует основным принципам организации муниципальной службы и ее кадровому составу.

Максимальная эффективность самостоятельной профессиональной подготовки муниципальных служащих зависит также от выполнения установленного количества ее целей и задач. Руководителям и кадровым службам органов муниципальной власти лучше всего определить ограниченное количество целей и сформулировать их таким образом, чтобы работники понимали и были заинтересованы в реализации. Также необходимо, чтобы цели в управлении профессиональной подготовкой были

реалистичными для выполнения в условиях специфики определенного органа или подразделения.

Проведенный в настоящем дипломном исследовании теоретический и практический анализ организации работы администрации муниципального образования позволяет сформулировать некоторые обобщающие выводы.

1. Администрация осуществляет свои полномочия в соответствии с Конституцией РФ, федеральными законами, иными нормативными актами, Уставом поселения, распоряжениями и постановлениями главы, Решениями Земского Собрания.

2. Администрацией проводится эффективная работа в различных сферах своей компетенции, но, не смотря на не достаточное финансирование, Администрация находит средства на поддержание жизнеспособности поселения. Увеличение расходной части бюджета, в частности социальной сферы и сельское хозяйство, покрывается за счет трансфертов передаваемых из бюджета РФ.

3. Администрация муниципального образования, управляет муниципальной собственностью, утверждает и исполняет местный бюджет, обладая правом установления местных налогов и сборов или учреждения муниципальных предприятий, тем самым обретая статус органа местного самоуправления.

4. Организация работы администрации Новенского сельского поселения планируется на год. Составление годового плана ведется на основании основных направлений деятельности администрации сельского поселения по социально-экономическому развитию по данным плана и программ развития поселка.

5. Успешная реализация поставленных программных мероприятий в значительной степени будет способствовать формированию и развитию профессиональных компетенций управленческих кадров администрации муниципального образования, и способствовать повышению эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих.

По итогам проведенного исследования можно сформулировать ряд рекомендаций в адрес администрации Новенского сельского поселения:

- детальная проработка отдельных административных процедур и административных действий в рамках исполнения муниципальных функций;
- организовать мониторинг удовлетворённости населения сельского поселения работой администрации;
- разработать программы по благоустройству села;
- провести оценку и анализ структуры и содержания работы кадровых служб муниципальных органов, системы их взаимодействия с руководством этих органов и определить единые принципы работы с кадровым составом муниципальной службы региона;
- активно участвовать в разработке содержания образовательных программ профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих с учетом отраслевой специфики их деятельности;
- обеспечить для муниципальных служащих комфортные условия прохождения периода обучения с целью приращения максимального объема профессиональных знаний и получения практических навыков и умений.

Реализация указанных рекомендаций наряду с внедрением проектных мероприятий способно в администрации Новенского сельского поселения в определенной степени повысить качество управления процессом профессионального развития муниципальных служащих.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 30 декабря 2008 года [Текст] // Российская газета. – 2009. – № 7 (4831). – 21 января.
2. О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» [Текст] : Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2012 г. № 1317 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 52. – Ст. 7490.
3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ // Справочная правовая система «Консультант плюс». Информ. Банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
4. Об утверждении государственного стандарта дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и профессиональной подготовки) федеральных муниципальных служащих: Приказ Минобразования Российской Федерации от 1 августа 2000г. № 5 // Справочная правовая система «Консультант плюс». Информ. Банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
5. О муниципальной службе в Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 02 марта 2007 г. № 25–ФЗ // Справочная правовая система «Консультант плюс». Информ. Банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство».
6. О профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации гражданских и муниципальных служащих на бюджетной основе: Постановление Правительства Белгородской области от 4 августа 2005 года. № 7 // Справочная правовая система «Консультант плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Регион. вып. Белгородская область».
7. Акмалова, А.А. Муниципальное право России [Текст] / А.А. Акмалова. – М.: Юнити, 2013. – 450 с.

8. Алисов, А.Н. Муниципальное управление [Текст]: социально-экономическое развитие города / А.Н Алисов. – М.: Прайс, 2014. – 350 с.
9. Анимица, Е.Г. Основы местного самоуправления [Текст] / Е.Г. Анимица. – М.: Право, 2013. – 670 с.
10. Бабун, Р.В. Организация местного самоуправления [Текст] / Р.В. Бабун. – М.: КНОРУС, 2014. – 224 с.
11. Бежаев, О.Г. Об особенностях формирования и исполнения местных бюджетов [Текст] / О.Г. Бежаев. – М.: Право, 2013. – 134 с.
12. Белянский, В.П. Муниципальное управление и поддержка предпринимателя [Текст] / В.П. Белянский. – М.: Логос, 2013. – 370 с.
13. Васильев, В.И. Местное самоуправление [Текст] / В.И. Васильев. – М.: Логос, 2012. – 360 с.
14. Вершигора, Е.Е. Менеджмент [Текст] / Е.Е. Вершигора. – М.: Инфра-М, 2014. – 256 с.
15. Воронин, А.М. Муниципальное хозяйствование и управление [Текст] / А.М. Воронин. – М.: Инфра-М, 2013. – 210 с.
16. Выдрин, И.В. Муниципальное право России [Текст] / И.В. Выдрин. – М.: Право, 2014. – 550 с.
17. Гладышев, А.Г. Муниципальное управление [Текст] / А.Г. Гладышев. – М.: Муниципальный мир, 2013. – 460 с.
18. Гомола, А.И. Правовые основы государственного и муниципального управления [Текст] / А. И. Гомола. – М.: ФОРУМ: ИНФА-М, 2015. – 261 с.
19. Горный, М. Б. Муниципальная политика и местное самоуправление в России. Часть II. Местное самоуправление [Текст]/ М.Б. Горный. – СПб.: НИУ ВШЭ - Санкт-Петербург, 2013. – 196 с.
20. Ершова, Л.А. О формировании правосубъектности муниципальных образований [Текст] / Л.А. Ершова. – Самара: Югра, 2014. – 316 с.
21. Зотов, В.Б. Муниципальное управление [Текст] / В.Б. Зотов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 168 с.
22. Зотов, В.Б. Система муниципального управления [Текст] / В.Б. Зотов. –

СПб.: Лидер, 2014. – 478 с.

23. Иванов, В.В. Муниципальный менеджмент [Текст] / В.В. Иванов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 420 с.

24. Иванов, В.В. Муниципальное управление [Текст] / В.В. Иванов. – М.: Инфра-М, 2012. – 736 с.

25. Иванова, В.Н. Технологии муниципального управления [Текст] / В.Н. Иванова. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 163 с.

26. Игнатюк, Н.А. Муниципальное право [Текст] / Н.А. Игнатюк. – М.: Юстицинформ, 2013. – 450 с.

27. Ипомеев, А.С. Организационная структура и штатное расписание структуры управления сельским поселением [Текст] / А.С. Ипомеев // Чиновник. – 2013. – № 10. – С. 10–12.

28. Кирилин, А.В. Правоспособность муниципальных образований [Текст] / А.В. Кирилин // Право и экономика. – 2012. – № 2. – С. 13–15.

29. Коваленко, А.Н. Муниципальное право [Текст] / А.Н. Коваленко. – М., Профи, 2013. – 366 с.

30. Козлов, Ю.М. Исполнительная власть [Текст] / Ю.М. Козлов. – М.: Проспект, 2013. – 314 с.

31. Кокин, И.П. Правоспособность муниципального образования [Текст] / И.П. Кокин // Муниципальное право. – 2012. – № 4. – С. 29–31.

32. Костюков, А.Н. Муниципальное право как отрасль российского права [Текст] / А.Н. Костюков. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 470 с.

33. Кузнецова, Л.А. Некоторые особенности муниципального управления сельской местностью [Текст] / Л.А. Кузнецова // Чиновник. – 2012. – № 5. – С. 18–20.

34. Кулемин Н.И. Муниципальное управление [Текст] / Н.И. Кулемин. – М.: Проспект, 2013. – 126 с.

35. Кутафин, О.Е. Муниципальное право Российской Федерации [Текст] / О.Е. Кутафин. – М.: Проспект, 2013. – 560 с.

36. Макашева, З.М. Муниципальное управление [Текст] / З.М. Макашева. –

М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 580 с.

37. Малкова, Н.А. Правосубъектность муниципальных образований [Текст] / Н.А. Малкова // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2012. – № 1. – С. 131–133.

38. Постовой, Н.В. Местное самоуправление [Текст] / Н.В. Постовой. – М.: Проспект, 2014. – 500 с.

39. Постовой, Н.В. Муниципальное право [Текст] / Н.В. Постовой. – М.: Эксмо, 2014. – 520 с.

40. Птахин, Д.И. Совершенствование организационных структур управления муниципальными социально-экономическими системами [Текст] / Д.И. Птахин. – СПб.: Питер, 2013. – 188 с.

41. Ревенко, Л.А. Муниципальное образование [Текст] / Л.А. Ревенко. – М.: АНХ, 2013. – 548 с.

42. Рой, О.М. Система государственного и муниципального управления [Текст] / О.М. Рой. – СПб.: Питер, 2013. – 157 с.

43. Рохчин, В.Е. Муниципальное планирование [Текст] / В.Е. Рохчин. – М.: Право, 2013. – 450 с.

44. Сергеев, Д.Б. Понятие и сущность муниципального образования: противоречия в российском законодательстве [Текст] / Д.Б. Сергеев. – Петропавловск-камчатский, 2014. – 185 с.

45. Стародубровская, И.В. Муниципальное управление [Текст] / И.В. Стародубровская. – М.: АНХ, 2014. – 194 с.

46. Суетенков, Е.Н. Основы менеджмента [Текст] / Е.Н. Суетенков. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2014. – 240 с.

47. Федорова, Н.Н. Организационная структура управления предприятием [Текст] / Н.Н. Федорова. – М.: ТК Велби, 2014. – 256 с.

48. Чекалин, В.С. Стратегическое управление в городском хозяйстве [Текст] / В.С. Чекалин. – М.: Право, 2014. – 270 с.

49. Шереметов, П.В. Теория организации [Текст] / П.В. Шереметов. – М.: Омега-Л, 2013. – 282 с.

50. Широков, А.Н. Территориальные и организационные основы местного самоуправления в Российской Федерации [Текст] /А.Н. Широков. – М.: ФГНУ «Российский научный центр государственного и муниципального управления», 2014. – 382 с.
51. Шугрина, Е.С. Муниципальное право [Текст] /Е.С. Шугрина. – М.: АНХ, 2014. – 103 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Основные показатели социально-экономического развития сельского поселения в 2013-
2015 годах

Наименование показателя	Ед. измерения	2013 год	2014 год	2015 год	Темп роста в % к 2015 году
Ввод в действие жилых домов	кв. м. общей площади	0,102	0,109	0,371	364
Оборот розничной торговли на душу населения	тыс. руб.	11200	11200	12500	140
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата (по кругу крупных и средних организаций)	рублей	8500	8700	9900	1170
Зарегистрированное число безработных (на конец года)	человек	29	20	24	26
Количество общеобразовательных школ	единиц	1	1	1	100
Численность учащихся	человек	152	164	175	95
Количество учреждений здравоохранения	единиц	1	1	1	100
фельдшерско-акушерских пунктов	единиц	1	1	1	100
Численность постоянного населения, тыс. чел	человек	1,779	1,779	1,779	110
Естественный прирост (убыль) в расчете на 1 тыс. человек населения	человек	-1	-2	-1	- 1

Паспорт проекта
«Непрерывное образование муниципальных служащих»

Цель проекта	повышение эффективности деятельности муниципальных служащих администрации Новенского сельского поселения
Задачи проекта	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы; - создание условий для повышения профессионального уровня муниципальных служащих.
Сроки проекта	реализация проекта рассчитана на 3 года (2016 – 2018 годы)
Объемы и источники финансирования проекта	<p>общий объем финансирования проекта за счет средств бюджета Новенского сельского поселения на 2016 – 2018 годы составляет 15,00 тыс. рублей, в том числе:</p> <p>2016 год – 5,00 тыс. рублей;</p> <p>2017 год – 5,00 тыс. рублей;</p> <p>2018 год – 5,00 тыс. рублей</p>
Мероприятия проекта	<ul style="list-style-type: none"> - развитие современных кадровых технологий; - совершенствование механизмов стимулирования сотрудников; - определение критериев оценки эффективности работы администрации, муниципальных служащих; - повышение эффективности взаимодействия служб и населения; - внедрение индивидуального плана развития муниципальных служащих; - внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих; - развитие информационно-коммуникативных компетенций муниципальных служащих;
Ожидаемые конечные результаты реализации проекта	<ul style="list-style-type: none"> - создание профессиональной муниципальной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих: выработка и применение критериев эффективности работы муниципальных служащих; - повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих. - совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков для успешной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - формирование у муниципального служащего личной заинтересованности в профессиональном развитии; - обеспечение поддержания уровня квалификации, необходимого для качественного исполнения должностных обязанностей; - планомерность, последовательность и непрерывность процесса обучения муниципальных служащих; - внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих.
Оценка рисков внедрения проекта	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточное финансирование проекта; - сложности при внедрении новой системы оценки, что может привести к острому конфликту с уже существующими и функционирующими в учреждении технологиями; - организационный риск; - отсутствие заинтересованности у муниципальных служащих.