

СТР.3

Согласно Статье 16 «Поступление на муниципальную службу» Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 01.05.2017) "О муниципальной службе в Российской Федерации":

На муниципальную службу вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям, установленным в соответствии с настоящим Федеральным законом для замещения должностей муниципальной службы, при отсутствии обстоятельств, указанных в статье 13 настоящего Федерального закона в качестве ограничений, связанных с муниципальной службой.



Статья 9. Основные квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы

1. Для замещения должности муниципальной службы требуется соответствие квалификационным требованиям к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, а также при наличии соответствующего решения представителя нанимателя (работодателя) - к специальности, направлению подготовки.

2. Квалификационные требования к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, необходимым для замещения должностей муниципальной службы, устанавливаются муниципальными правовыми актами на основе типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются законом субъекта Российской Федерации в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы. Квалификационные требования к знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей, устанавливаются в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности муниципального служащего его должностной инструкцией. Должностной инструкцией муниципального служащего могут также предусматриваться квалификационные требования к специальности, направлению подготовки.

3. В случае, если лицо назначается на должность главы местной администрации по контракту, уставом поселения, а в отношении должности главы местной администрации муниципального района, городского округа (городского округа с внутригородским делением) - уставом муниципального района, городского округа (городского округа с внутригородским делением) и законом субъекта Российской Федерации могут быть установлены дополнительные требования к кандидатам на должность главы местной администрации.



Ответ:

Общественная организация может обратиться в прокуратуру по данному вопросу. Иванов может собрать подписи жителей муниципального района, которые удовлетворены его работой на данном посту, с целью принятия прокуратурой решения в его пользу. В противном случае, Иванов будет уволен с этой должности.

СТР.4

В соответствии со Статьёй 13 «Ограничения, связанные с муниципальной службой» Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 01.05.2017) "О муниципальной службе в Российской Федерации" гражданин на муниципальную службу - предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы.

СТР.5

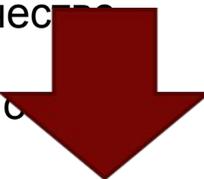


В Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 03.04.2017) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" в Статье 48 «Аттестация гражданских служащих» прописано для чего нужна аттестация, как, когда и кем проводится.

«Аттестация гражданского служащего проводится один раз в три года»

«Для проведения аттестации гражданских служащих правовым "актом" государственного органа формируется аттестационная комиссия»

«В состав аттестационной комиссии включаются представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором гражданский служащий, подлежащий аттестации, замещает должность гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных организаций, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов аттестационной комиссии»



-аттестация работников не проводится должным образом, что это только лишь формальная процедура проведения, которая нужна для отчетности;

-результаты аттестации часто не совпадают с реальными показателями деятельности аттестованных работников

-аттестация-бессмысленна как для самих работников, так и для руководителей

-основная цель аттестации – установление размера оклада работников

-отсутствуют четкие временные рамки проведения аттестации и структурированности и последовательности при её организации

-иногда результаты аттестации выставляются субъективно





Отсутствие специальной программы для подготовки к данной ситуации, поверхностное отношение к её проведению, объяснимое нежелание работников всякого контроля над ними.

Необходимо разработать мероприятия по обучению сотрудников. Для того, чтобы проводить аттестацию, необходимо сотрудникам объяснить для чего она проводится, что ожидается от сотрудников и что они от этого будут иметь. Необходимо подготовить план мероприятий по аттестации, с которым будет ознакомлен в должном порядке каждый сотрудник.

СТР.6

Ситуация: пастбища отдали частному предприятию с согласия главы и представителя органа, новый глава муниципального образования не согласен с этим.

Обстоятельства, имеющие существенное значение

Статьей 24. Безвозмездное пользование земельными участками

(в ред. Федерального закона от 23.06.2014 N 171-ФЗ)

только на 5 лет, 39 ст. ЗК РФ, Глава V.1. предоставление земельных участков, находящихся

в государственной или муниципальной собственности

(введена Федеральным законом от 23.06.2014 N 171-ФЗ)

Пользование закончится и земля перейдет в распоряжение муниципального образования

Выигрывает частное предприятие - целевое использование

На определенный срок

Выигрывает муниципальное образование:

- если будет доказано, что он был недееспособный, то он не имел права передавать это имущество
- земля была сельскохозяйственного назначения, а использовалась под частные жилые дома
- бывший глава муниципального образования находился в родственных отношениях с собственником данного предприятия

СТР.7

Поставить сроки не реально, проанализировать показатели за это время можно, предложить способы решения можно, но результат не сумеем увидеть, т.к. требуется для этого достаточно большой период времени, иначе не будет заметно насколько изменения сказываются на текучести кадров.

Причины отставки (увольнения, ухода): более подробно мы можем рассмотреть в следующем кейсе(стр.8).

СТР.8

Факторы, влияющие на «утечку кадров» по мнениям руководителей и самих служащих:

Руководители	Служащие
Неудовлетворённость гос.служащих уровнем их денежного содержания, несоответствующего возложенной ответственности и объемом труда;	Низкий уровень оплаты труда
Неудовлетворительные условия труда и система льгот для служащих	Большой объём работы
График работы	"Авралы"
Сложность продвижения по карьерной лестнице	Сложность продвижения по карьерной лестнице
Ограничение независимости и свободы действий по сравнению с иными сферами деятельности	Привлекательность иных сфер деятельности, предоставляющих большую независимость и свободу действий
Частая смена руководства	Большая ответственность, давление
	Неудовлетворённость взаимоотношением с руководством
	Неблагоприятный климат в коллективе
	Низкая эффективность существующих форм и методов рекрутирование кадров. Низкая квалификация
	Несоответствие уровня образования гос служащих требованиям профессиональной деятельности ... намёк на Взятничество, ущемление интересов граждан, использование служебного положения в корыстных целях

ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ СИТУАЦИИ В СФЕРЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ СЛЕДУЕТ:

1. совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения профессиональной квалификации новых муниципальных служащих и должностных лиц, внедрять передовые методики, программы, технологии. Формат обучения может быть самым разнообразным: полноценные образовательные программы, курсы, семинары, тренинги, правовые консультации, стажировки.
2. создавать благоприятные трудовые и жилищные условия в муниципалитетах, чтобы привлекать компетентных специалистов, в том числе в административно-управленческой сфере, формировать базу для эффективного исполнения сотрудниками органов местного самоуправления своих должностных обязанностей;
3. повышать авторитет и престиж муниципальной службы для привлечения наиболее перспективную молодёжь в данную сферу (в том числе на стадии выбора профессии);
4. разработки системы отбора и адаптации персонала;
5. разработки системы мотивации персонала (новая система оплаты труда на основе постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 позволяет установить действенную схему выплат стимулирующего характера; также не стоит забывать и о нематериальном стимулировании работников);

СТР.9

Порядок поступления на муниципальную службу, ее прохождения и прекращения

1. На муниципальную службу вправе поступать граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие квалификационным требованиям

2. При поступлении на муниципальную службу, а также при ее прохождении не допускается установление каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений или преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами муниципального служащего.



3. При поступлении на муниципальную службу гражданин представляет:

- 1) заявление с просьбой о поступлении на муниципальную службу
- 2) собственноручно заполненную и подписанную анкету по форме, установленной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;
- 3) паспорт;
- 4) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;
- 5) документ об образовании;
- 6) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор (контракт) заключается впервые;
- 7) свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;
- 8) документы воинского учета - для граждан, пребывающих в запасе, и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 9) заключение медицинской организации об отсутствии заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу;
- 10) сведения о доходах за год, предшествующий году поступления на муниципальную службу, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- 11) иные документы

Поступление гражданина на муниципальную службу осуществляется в результате назначения на должность муниципальной службы на условиях трудового договора.



Замещение-

1. При замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании заключению трудового договора может предшествовать конкурс, в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы.
2. Порядок проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы устанавливается муниципальным правовым актом. Порядок проведения конкурса должен опубликовать его условие, сведения о дате, времени и месте его проведения, а также проекта трудового договора не позднее чем за 20 дней до дня проведения конкурса.

Аттестация-

1. Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. Аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года.
2. По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует.

Расторжение-

1. Помимо оснований для расторжения трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с муниципальным служащим может быть также расторгнут по инициативе представителя нанимателя в случае:
 - 1) достижения предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы;
 - 2) прекращения гражданства Российской Федерации, прекращения гражданства иностранного государства - участника международного договора РФ
 - 3) несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой и установленных статьями 13, 14, 14.1 и 15 настоящего Федерального закона;
 - 4) применения административного наказания в виде дисквалификации.



Допускается продление срока нахождения на муниципальной службе муниципальных служащих, достигших предельного возраста, установленного для замещения должности муниципальной службы. Однократное продление срока нахождения на муниципальной службе муниципального служащего допускается не более чем на один год.

СТР.10

Ограничения для депутатов и выборных должностных лиц местного самоуправления устанавливает статья 40 Федерального закона "Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ". Данная статья запрещает замещать должности муниципальной службы только выборным должностным лицам местного самоуправления. О подобном запрете в отношении депутатов представительных органов местного самоуправления ничего не сказано.

Как следует из статьи 2 названного Федерального закона, депутаты представительных органов местного самоуправления не входят в число выборных должностных лиц местного самоуправления.

Таким образом, полагаю, что избирательная комиссия неправа.

Соответственно, если его изберут депутатом, то он должен выбрать либо он остаётся госслужащим либо депутатом.

При характеристике избирательного права прежде всего необходимо учитывать, что традиционно оно рассматривается в двух значениях.



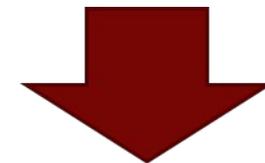
Во-первых, избирательное право является разновидностью субъективного права и представляет собой закрепленное в Конституции РФ (ст. 32) право российских граждан избирать и быть избранными в органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Во-вторых, избирательное право в объективном смысле представлено совокупностью норм, закрепляющих субъективные избирательные права граждан и иных участников избирательных отношений и устанавливающих порядок их реализации и защиты (обеспечения) при проведении выборов в органы государственной власти и местного самоуправления.

Условием назначения местного референдума по инициативе граждан, избирательных объединений, иных общественных объединений, указанных в пункте 2 части 3 настоящей статьи, является сбор подписей в поддержку данной инициативы, количество которых устанавливается законом субъекта Российской Федерации и не может превышать 5 процентов от числа участников референдума, зарегистрированных на территории муниципального образования в соответствии с федеральным законом.
(в ред. Федерального закона от 21.07.2005 N 93-ФЗ)



В соответствии с федеральным законодательством муниципальные выборы осуществляются на основе общих принципов избирательного права России. Гражданин Российской Федерации участвует в выборах на основе всеобщего равного и прямого избирательного права при тайном голосовании. Выборы являются свободными и добровольными. Никто не вправе оказывать воздействие на гражданина Российской Федерации с целью принудить его к участию или неучастию в выборах либо воспрепятствовать его свободному волеизъявлению. Муниципальные выборы проводятся открыто и гласно.



Порядок проведения местного референдума:

1. Регистрация инициативной группы.

Формируется инициативная группа в количестве не менее 10 человек, которая проводит заседание (с ведением протокола) и обращается в избирательную комиссию с ходатайством о регистрации инициативной группы.

2. Сбор подписей.

В поддержку инициативы проведения референдума собираются подписи участников референдума в количестве 5 процентов.

Срок сбора подписей составляет 20 дней.

3. Подача подписных листов и документов в избирательную комиссию. Принятие решения о проведении местного референдума.

Совет депутатов обязан назначить референдум в течение 30 дней со дня поступления в Совет депутатов документов о выдвижении инициативы проведения референдума.

Голосование на референдуме может быть назначено только на воскресенье.

4. Составление списка избирателей и образование участков референдума.

5. Формирование избирательных комиссий.

6. Информационное обеспечение референдума (агитационный период)

Информационное обеспечение референдума включает в себя информирование участников, агитацию по вопросам референдума и способствует осознанному волеизъявлению граждан и гласности.

Органы местного самоуправления должны в обязательном порядке предоставить площади в муниципальных газетах для освещения референдума.

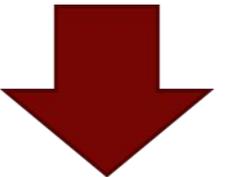
7. Голосование и установление результатов референдума.

СТР.11

Нет документов, в которых были бы прописаны правила делового этикета государственного служащего. Но я нашла две книги, которыми необходимо руководствоваться, чтобы деловая этика не нарушалась:

1) Бойков В.Э. Профессиональная культура государственной службы // Социс. 2005, №2.

2) Государственная служба: культура поведения и деловой этикет. Учебное пособие / Под общ. ред. Е.В. Охотского. -М.: Изд-во РАГС, 2006.



Диалог, по всей вероятности, происходит между гражданином и секретарем гос. служащего. Рассмотрим ошибки, допущенные при разговоре, каждой из сторон. Гражданин, прежде чем говорить свою просьбу должен был поздороваться и представиться. Однако больше ошибок допустил секретарь, в обязанности которого входит информирование клиентов, при этом секретарь обязан быть вежливым и стрессоустойчивым. Секретарь должна была поздороваться, спросить по какому вопросу звонит гражданин, объяснить, что Сергей Иванович не сможет сейчас ответить, потому что уехал в командировку и предложить записать гражданина к нему на приём в удобное для него время. Также серьёзной ошибкой секретаря было то, что она бросала трубку. Этого делать ни в коем случае нельзя, нужно оставаться на связи до тех пор, пока звонящий не получит всю необходимую информацию, которой владеет секретарь и не положит трубку первым.



-Здравствуйте! Меня зовут Олег Иванович. Могу я поговорить с Сергеем Ивановичем?

-Добрый день! А по какому вопросу вы звоните?

-Мне нужно обсудить с ним детали праздника, который будет проходить в нашем районе в это воскресенье.

-К сожалению, Сергея Ивановича сейчас нет на месте. Он уехал в командировку. Я могу вас записать к нему на приём. Когда вам будет удобно?

-Будьте любезны, на 17 мая в 12.00

-Записано.

-Спасибо, до свидания!

-До свидания!

СТР.12

Данный документ не соответствует требованию поведения государственных служащих. Существует типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих, который разработан в соответствии с положениями конституции РФ, Мирового кодекса поведения государственных должностных лиц и т.д. В данном кодексе закреплены нормы поведения государственных служащих. В данном документе Минтранс России Ю.И. Молев нарушает положения типового кодекса, а именно:

1. Соблюдать нормы служебной, профессиональной этике и правил делового поведения.
2. Проявлять корректность и внимательность в общении с гражданами и должностными лицами
3. Проявлять терпимость и уважение
4. Воздерживаться от резких и грубых высказываний

В данном ответе государственный служащий не воздержался от грубости и использовал пренебрежительный тон. Он не должен был так поступать