



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В  
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выпускная квалификационная работа по направлению  
38.03.02 Менеджмент  
Направленность программы бакалавриата  
«Управление человеческими ресурсами»  
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:  
60,68 % авторского текста

Работа рекомендована/ не  
рекомендована  
к защите

«10» июня 2023 г.  
и.о.зав. кафедрой Э,УиП  
Корнеев Д.Н.

Выполнил(а):  
Студент(ка) группы ЗФ-509-114-5-1Мсс  
Савенко Маргарита Михайловна

Уварина Н. В.  
Научный руководитель:  
д. п. н., профессор  
Уварина Н. В.

Челябинск  
2023

# СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ .....	1
ВВЕДЕНИЕ.....	2
1. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВА КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1. Управление качеством деятельности кадровой службы в муниципальной организации.....	6
1.2. Сущность и содержание кадровой работы .....	18
2. АНАЛИЗ И КАЧЕСТВО КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ МИАССКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА.....	25
2.1. Общая характеристика организации .....	25
2.2. Организационная структура Администрации Миасского городского Округа .....	26
2.3. Финансовые ресурсы .....	34
2.4. Социально-демографический анализ персонала.....	36
2.5. Кадровая политика в Администрации МГО.....	38
2.6. Анализ и качество показателей результативности и эффективности деятельности отдела организационной и контрольной работы .....	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	48
Список использованной литературы.....	50
Приложения .....	58

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время существует необходимость увеличения эффективности деятельности органов государственного и муниципального управления. Этому уделяется значительное внимание как со стороны государства, так и современных исследователей. В числе факторов роста выступает эффективность деятельности государственных и муниципальных служащих, на которую оказывает значительное влияние кадровый потенциал государственных и муниципальных органов. На сегодняшний день государство заинтересовано в кадровом потенциале государственной и муниципальной службы. Сейчас функционируют и стараются применяться: государственная программа развития кадровой политики, а также приоритетный проект «Рабочие кадры для передовых технологий».

Актуальность темы данной дипломной работы состоит в том, что в настоящее время в связи с развитием процессов местного самоуправления возникает необходимость в решении принципиально новых задач. Это повлекло за собой расширение и усложнение поля деятельности муниципальных служащих. В таких условиях возникает необходимость создания эффективной системы формирования и развития кадрового потенциала муниципальных служащих. Требуется поиск новых инструментов, методов оценки будущих и действующих муниципальных служащих, определение уровня квалификации и т. д. Эффективность муниципальной службы связана с качественной подготовкой, переподготовкой служащих, организацией профессиональной деятельности, мотивацией, повышением квалификации кадров, научно-методическим обеспечением.

Современная действительность представляет собой постоянную трансформацию общества, поэтому возникает потребность в постоянном развитии и усовершенствовании кадров органов местного самоуправления, так как местное самоуправление как уровень публичной власти наиболее приближено к

населению, и именно органы местного самоуправления задают ориентиры развития муниципального образования. Это актуализирует задачу формирования качественно нового кадрового состава муниципальной службы. От того, насколько высоко квалифицированы муниципальные служащие, будет зависеть эффективность реализации намеченных планов и решение вопросов местного значения. Поэтому изучение кадрового потенциала муниципальной службы и поиск путей его развития являются существенно важными и актуальными в настоящее время.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретической базой дипломной работы являлись работы, научные статьи отечественных исследователей по проблемам развития органов местного самоуправления, формирование и развитие кадрового потенциала таких, как: А. Ю. Винокурова, Н. И. Фокин, А. А. Аксенова, А. У. Ибрагимов, Л. А. Ибрагимова, М. В. Караваева, А. Я. Кибанов, Е. В. Маслов, Л. Н. Юдина, П. В. Смирнов, Е. А. Косьмина, В. А. Зимин, В. В. Бакушев, А. Д. Дуйшеналиева.

Специальным вопросам формирования и развития кадрового потенциала органов местного самоуправления посвящены работы таких ученых, как: И. А. Абдулрагимов, И. В. Богатырева, Е. В. Вашаломидзе, С. Г. Заборовская, С. В. Калашников, Н. М. Куршиева, О. В. Мануйлова, В. Н. Минина, О. Оффердал, В. Н. Парахина, О. Л. Савранская, В. А. Столярова, В.З. Сумароков, Г.А. Цветкова. Несмотря на значительное количество научных трудов, в разной степени имеющих отношение к рассматриваемой теме, необходимо отметить, что отдельные методы, принципы и технологии, влияющие на эффективность формирования кадрового потенциала органов местного самоуправления, требуют дальнейшего исследования.

Недостаточная разработанность проблем формирования и развития кадрового потенциала муниципальной службы, результат их профессиональной деятельности послужили основанием для проведения данного диссертационного исследования.

Объектом исследования в данной работе выступает муниципальная служба в Российской Федерации, а предметом – деятельность кадровой службы муниципальной организации.

Цель данной дипломной работы состоит в исследовании качества деятельности кадровой службы в современных условиях, анализе состояния деятельности кадровой службы Администрации Миасского городского округа.

Исходя из цели, с учетом особенностей объекта и предмета определены задачи исследования:

1. проанализировать понятие и особенности кадровой службы в муниципальной организации;
2. определить сущность кадрового потенциала муниципальной службы и охарактеризовать роль его оценки в системе управления;
3. провести исследование качества деятельности кадровой службы Администрации Миасского городского округа;
4. выявить проблемы деятельности кадровой службы муниципальной организации.

Теоретической базой послужили законодательные и нормативные акты, законы РФ и муниципальных образований, нормативно-правовые акты и регламенты Администрации Миасского городского округа, теоретические источники.

Методы исследования: общенаучные методы (теоретический анализ и обобщение, синтез, эмпирические методы).

Структура данной дипломной работы представлена введением, двумя главами, логически разделенными на параграфы, заключением, список использованных источников и приложениями. В первой главе изучены теоретические и правовые основы деятельности муниципальной организации и кадровой службы, в том числе понятие и особенности муниципальной службы в Российской Федерации, а также сущность кадрового потенциала муниципальной службы и роль его оценки в системе управления.

Во второй главе проведен анализ и качество кадровой службы на примере Администрации Миасского городского округа

# 1. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВА КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

## 1.1. Управление качеством деятельности кадровой службы в муниципальной организации

В данном параграфе мы проведем анализ теоретических и правовых аспектов муниципальной службы. В первую очередь рассмотрим теоретические аспекты муниципальной службы.

Понятие муниципальной службы закреплено в Федеральном законе от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». «Муниципальная служба — профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта)». <sup>1</sup> Законы субъектов Российской Федерации обычно воспроизводят данное положение в своих законах о некоторых вопросах, касающихся муниципальной службы.

А также представим подходы к определению муниципальной службы различными авторами. Несмотря на существующие определения авторов, в своей работе мы оперируем дефиницией, данной в Федеральном законе.

Муниципальная служба является уникальным социальным, правовым, организационным институтом, представляющим собой профессиональную деятельность, содержание, формы и методы которой направлены на обеспечение реализации полномочий органов местного самоуправления.

Информационные, организационные, технологические и другие функции в органах местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования также выполняет аппарат (муниципальные служащие).

---

<sup>1</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации : Федеральный закон № 25-ФЗ от 02.03.2007 (в ред. от 27.12.2018 ).- URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) / (Дата обращения:01.07.2023)

Прежде всего, необходимо рассмотреть муниципальную службу, как особый вид управленческой деятельности. Муниципальная служба – это одна из ветвей местного самоуправления наряду с государственной службой. Для эффективного функционирования государства необходимо, чтобы каждый из его элементов был эффективным. Только так государство будет развиваться. Муниципальное управление можно считать особым видом управленческой деятельности, которая осуществляется должностными лицами и органами местного самоуправления. Их главной задачей должно быть обеспечение нормальных условий жизни для населения, удовлетворение их интересов и нужд, а кроме этого, территориальное улучшение муниципального образования.<sup>2</sup>

Муниципальная служба необходима для устойчивой работы органов местного самоуправления и осуществления их непосредственных полномочий. Деятельность органов муниципальной службы осуществляется посредством функционирования органов местного самоуправления, решающих вопросы, касающиеся конкретного субъекта, а также осуществляющих полномочия, которые ратифицированы в Федеральном законе.<sup>3</sup>

У муниципальной службы существуют отличительные черты, характеризующие ее. Так, муниципальная служба является профессиональной деятельностью, право на которую появляется в соответствии с квалификацией, указанной в документе об образовании. Исполнение должностных обязанностей осуществляется в органе местного самоуправления, то есть по месту основной работы. Между органами местного самоуправления и муниципальным служащим заключается трудовой договор, который, согласно трудовому законодательству, может заключаться на неопределенный либо определенный срок, но не более 5 лет.

Муниципальная служба является оплачиваемым видом деятельности, денежное довольствие за которую выплачивается за счет средств местного

---

2 Медведев А. В. Профессиональное развитие кадрового корпуса муниципальной службы // Вестник Челябинского государственного университета. – 2015. – №9. – С. 81

<sup>3</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон № 25-ФЗ от 02.03.2007 (в ред. от 27.12.2018 ). - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения: 01.07.2023)

бюджета. Замещение муниципальной должности является основой муниципальной службы. Сущностью муниципальной службы является обеспечение реализации полномочий органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления, а также наделение служащих полномочиями по решению вопросов местного значения и другими полномочиями.

Организационно-правовой формой является орган местного самоуправления, который образуется в соответствии с уставом муниципального образования. Формирование муниципальной службы происходит в сфере публичной власти. Также она имеет общие черты с государственной властью, что выражается в исчислении стажа и предоставлении льгот и гарантий служащим, соответствующих законодательству.<sup>4</sup>

Далее рассмотрим муниципальную службу, как элемент местного самоуправления. Местное самоуправление – особая форма осуществления народом власти, обеспечивающаяся в рамках федерального закона, а также согласно законодательству субъектов страны, независимое и взятое под собственную ответственность разрешение обществом, отдельных проблем местного значения посредством территориальных органов власти. Следует согласиться с Н. В. Чуб, которая говорит, что «вопросы, связанные со служебными отношениями, в настоящий момент представляют большой интерес и имеют богатый исторический опыт своего формирования».<sup>5</sup>

Ключевой задачей модернизации деятельности органов местного самоуправления является сближение и общая работа государства и населения в рамках работы поселенческих органов власти, имеющих специальные полномочия. Местное самоуправление также является формой регулирования социально-экономических, политических отношений в субъекте. Муниципальная служба в этой сфере может быть представлена как особый метод защиты

---

<sup>4</sup> Иваненко И.И. Соотношение принципов государственной и муниципальной службы // КубГАУ. – 2017. – №132. – С. 776.

<sup>5</sup> Чуб Н. В. Табель о рангах 1722 года и ее значение в развитии государственной службы в России // Известия Тульского государственного университета. 2006. №5. С. 136.

интересов местных сообществ, на основании рациональной бюрократии, различными, в том числе заимствованными моделями службы, основанными на поведенческих принципах.<sup>6</sup>

Хотелось бы указать мнение Н.В. Чуб, которая считает, что «гражданин после замещения должности получает «связь» с местным сообществом, являясь работником местной власти и исполняя функции местного самоуправления».<sup>7</sup> Тем самым гражданин, замещающий должность в органе местного самоуправления, как профессионал участвует в реализации функции местного самоуправления. Н. А. Ткаченко указывает, что «лица, замещающие выборные муниципальные должности, могут относиться к муниципальным служащим».<sup>8</sup>

Итак, после проведенного анализа муниципальной службы с различных позиций, необходимо рассмотреть правовые принципы, на которых она базируется. В этой связи необходимо не просто выявить все принципы муниципальной службы Российской Федерации, но и классифицировать их. В настоящее время принципы муниципальной службы указаны в базовом законе о муниципальной службе».<sup>9</sup>

К уже существующим принципам муниципальной службы, указанным непосредственно в законодательстве, отдельные авторы также добавляют принципы: законности; добросовестности и добропорядочности при осуществлении муниципальной службы<sup>10</sup>, взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы<sup>11</sup>, самостоятельности органов местного

---

<sup>6</sup> Петрова С. И. Муниципальная служба и муниципальный служащий // Справочник кадровика. – 2016. – №7. – С.43

<sup>7</sup> Чуб Н. В. О некоторых проблемах муниципальной службы в РФ // Актуальные проблемы местного самоуправления в РФ. Курск, – 2013. – С. 187.

<sup>8</sup> Ткаченко Н. А. Правовое регулирование конкурса на муниципальной службе Российской Федерации // Муниципальная служба: правовые вопросы. – 2016. – №4. – С. 7.

<sup>9</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон № 25-ФЗ от 02.03.2007 (в ред. от 27.12.2018). - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения 01.07.2023)

<sup>10</sup> Постовой Н. В., Таболин В. В., Черногор Н. Н. Муниципальное право. М., – 2016. – С. 66.

<sup>11</sup> Киреева Е. Ю. Муниципальная служба в условиях реформы государственного управления: вопросы методологии и практики: автореф. дис.: 22.00.03. М., – 2010. – С. 24.

самоуправления в пределах их полномочий; гласности в осуществлении муниципальной службы др.<sup>12</sup>

Можно согласиться с тем, что перечень принципов муниципальной службы не исчерпывается названными в настоящее время на законодательном уровне. Для определения перечня принципов муниципальной службы Российской Федерации, а также их классификации следует проанализировать сущность муниципальной службы и применить полученные результаты, ориентируясь на систему правовых принципов.

Надо сказать, что применительно к муниципальной службе отдельные исследователи также предлагают классифицировать принципы по сфере действия. Так, в частности, стоит описать мнение А.В. Москалева, предлагающего классифицировать: общие принципы (законность; главенство Конституции и законов над другими юридическими актами, должностными инструкциями при выполнении служащими своих обязанностей и обеспечении их прав; верховенство прав человека и гражданина, их прямое функционирование; автономность органов местного самоуправления в пределах их полномочий и др.); специфические принципы (квалифицированность и осведомленность служащих; зависимость должностных лиц от общества и представительного органа власти и др.).<sup>13</sup>

В целом данная классификация видится нам верной, хотя и недостаточно подробной. Но можно согласиться с выделением группы общих принципов муниципальной службы. Названы они могут быть по-разному: общие, общесистемные, общеправовые – но суть их состоит в том, что они воздействуют на всю правовую систему Российской Федерации, в том числе и на муниципальное право, и на муниципальную службу как на один из его правовых институтов. Что же касается самого перечня общеправовых принципов муниципальной службы, то предложенная А. В. Москалевым система, на наш взгляд, нуждается в определенной корректировке.

---

<sup>12</sup> Москалев А. В. Муниципальная служба: понятие, признаки, принципы // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2012. – №2. – С. 64.

<sup>13</sup> Москалев А. В. Муниципальная служба: понятие, признаки, принципы // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2012. – №2. – С. 66

Безусловно, к общеправовым принципам муниципальной службы относится выделяемый большинством специалистов принцип приоритета прав и свобод человека и гражданина. Также в общеправовые принципы следует включать не названный конкретно в Законе о муниципальной службе принцип законности. В определенной степени он обозначен в п. 1 ч. 1 ст. 12 данного Закона.

Представляется необходимым выделить и еще один общеправовой принцип, оказывающий на организацию и функционирование муниципальной службы непосредственное влияние. Это конституционный принцип равенства. Здесь следует указать на точку зрения Д. А. Карева, считающего, что принцип равенства охватывает все стадии реализации служебных отношений, а также находит свое выражение в равенстве прав и обязанностей, возникающих после прекращения служебной деятельности.<sup>14</sup> Что касается следующего уровня принципов муниципальной службы - отраслевого, то для их выявления и систематизации необходимо обратиться к понятию и сущности муниципальной службы. Как сказано в ч. 1 ст. 2 Закона № 131-ФЗ, «муниципальная служба – это квалифицированная деятельность граждан, реализуемая на непрерывной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых посредством заключения трудового контракта».<sup>15</sup> Муниципальная служба во многом регулируется и нормами административного законодательства, что позволяет отдельным авторам, например, А.Б. Агапову, включать институт муниципальной службы в систему административного права.<sup>16</sup>

В соответствии с определением, данным в ч. 1 ст. 2 Закона о муниципальной службе, муниципальная служба по общему правилу опосредуется заключением трудового договора. При этом исходя из ч. 2 ст. 3 того же Закона на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными указанным данным

---

<sup>14</sup> Карев Д. А. Конституционный принцип равенства в служебных правоотношениях // Вестник Воронежского государственного университета. – 2018. – №1. – С. 55.

<sup>15</sup> Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (в ред. 02.08.2019). - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/) (дата обращения 02.07.2023)

<sup>16</sup> Агапов А. Б. Административное право. М., – 2016. – С. 64.

Законом. Таким образом, сфера правового регулирования муниципальной службы охватывает не только муниципально-правовые, но и как минимум административно-правовые и трудо-правовые нормы.

Из этого вывода происходит и различие принципов, на которых они основываются: принципы комплексных межотраслевых институтов являют собой в данном аспекте синтез принципов различных правовых отраслей. Таким образом, нам необходимо определить, какие отраслевые принципы муниципального, административного и трудового права находят свое выражение в институте муниципальной службы. Поскольку, как уже отмечалось выше, основной для института муниципальной службы остается отрасль муниципального права, в первую очередь обратимся именно к ее положениям.

Одной из важных особенностей организации местной власти, по сравнению с государственной властью, выступает учет исторических и иных местных традиций, то есть тех особенностей, которые характеризуют местное самоуправление на конкретных территориях. При этом учет исторических и иных местных традиций имеет место лишь в определенных аспектах организации местного самоуправления. Отсюда происходит сочетание единства и учета особенностей организации местного самоуправления.

Соответственно, данное требование к организации местного самоуправления в Российской Федерации, выступающее одним из принципов муниципального права, находит свое место и в качестве отраслевого принципа муниципальной службы - принципа единства основных требований к муниципальной службе при учете исторических и иных местных традиций при прохождении муниципальной службы, закрепленного в Законе о муниципальной службе.

Вместе с тем представляется необходимым выделить и еще один отраслевой принцип муниципальной службы, происходящий из ее места в системе отрасли муниципального права, не закрепленный в Законе о муниципальной службе. Это принцип самостоятельности органов местного самоуправления при

регулировании муниципальной службы. Данный принцип логично исходит из отраслевого принципа самостоятельности органов местного самоуправления при решении вопросов местного самоуправления и находит свое выражение в целом ряде статей Закона о муниципальной службе: ч. 2 ст. 6, ч. 2 ст. 9, ч. 2 ст. 17, ч. 7 ст. 18 и др.

Наконец, применительно к отраслевым принципам муниципального права представляется необходимым сказать еще об одном. Действующее законодательство о местном самоуправлении основывается на дифференциации правового регулирования его осуществления в зависимости от вида муниципального образования. К сожалению, законодательство о муниципальной службе не восприняло этот подход, на что уже указывалось в научной литературе, например у С.Е. Чаннова.<sup>17</sup> В силу этого представляется, что в основе формирования института муниципальной службы Российской Федерации должен лежать в том числе и отраслевой принцип дифференциации правового регулирования в зависимости от вида муниципального образования. Вместе с тем приходится констатировать, что это пока лишь возможная перспектива.

Правовое регулирование муниципальной службы в большей степени, чем регулирование государственной службы, остается в сфере трудового законодательства. Как известно, трудовое право, в отличие от служебного права, характеризуется гораздо большими возможностями индивидуализации конкретных трудовых отношений путем достижения соглашений между работодателем и работником (разумеется, не противоречащих трудовому законодательству). Это выражается в том числе в закреплении такого принципа трудового права, как принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ)<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Чаннов С. Е. Муниципальная служба в контексте служебного и трудового права: публичность или квазипубличность? // Конституционное и муниципальное право – 2008. – №18. – С. 29.

<sup>18</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019). - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 02.07.2023 г.)

Индивидуальное регулирование, безусловно, имеет место в сфере государственно-служебных отношений. Однако значение его там заметно меньше, чем в сфере трудо-правовых отношений. Как справедливо отмечает Г.А. Корнийчук, «стороны служебного контракта при определении его содержания ограничены рамками закона».<sup>19</sup>

Наконец, что касается отраслевых принципов административного права, представляется необходимым применительно к муниципальной службе выделить по крайней мере два из них. Статья 4 Закона о муниципальной службе в качестве одного из принципов муниципальной службы называет стабильность. Принцип стабильности - одна из основ как государственной, так и муниципальной службы Российской Федерации. Наличие его обусловлено тем, что органы публичной власти в качестве нанимателя представляют собой более стабильное образование, чем большинство иных частных и публичных лиц.

Другой отраслевой принцип административного права в Законе о муниципальной службе не назван напрямую, хотя и присутствует в неявном виде. Этот принцип и в самом административном законодательстве, и в административно-правовой науке именуется по-разному: «принцип прозрачности», «принцип гласности», но наиболее часто «принцип открытости». Данный принцип становится в последние годы краеугольным камнем всей системы государственного управления<sup>20</sup>, являясь и как способом повышения его эффективности, так и основой налаживания обратной связи между государством и гражданским обществом.

В Законе о муниципальной службе названы два принципа, которые, с нашей точки зрения, представляют собой отдельные элементы принципа открытости: доступность информации о деятельности муниципальных служащих;

---

<sup>19</sup> Корнийчук Г. А. Государственные служащие. Особенности регулирования труда. М., – 2006. – С. 204.

<sup>20</sup> Об утверждении Концепции открытости федеральных органов исполнительной власти: Распоряжение Правительства РФ от 30.01.2014 № 93-р». - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_158273/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158273/) (дата обращения: 02.07.2023 г.)

взаимодействие с общественными объединениями и гражданами.<sup>21</sup> Вместе с тем, как представляется, открытость в системе муниципальной службы не сводится только к этим двум аспектам, поскольку должна представлять собой не только наличие определенных сведений в свободном доступе, но и возможность (не теоретическую, а реальную) для граждан, общественных организаций и других субъектов влиять на качество муниципального управления.

Помимо отраслевых принципов, муниципальная служба характеризуется и наличием определенных специальных институциональных принципов. Институциональные принципы – это принципы, характеризующие муниципальную службу именно как правовой институт. Они либо непосредственно закреплены в Законе о муниципальной службе,<sup>22</sup> либо являются производными из других норм данного Закона. Основной чертой институциональных принципов выступает то, что они устанавливают требования, необходимые для формирования и функционирования муниципальной службы как одного из институтов муниципального права, но не характеризуют все муниципальное право в целом. Так, например, наличие среди институциональных принципов принципа профессионализма и компетентности напрямую исходит из самого определения муниципальной службы как профессиональной деятельности.

Среди других принципов, названных в Законе о муниципальной службе<sup>23</sup>, к институциональным представляется правильным отнести принцип ответственности муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей. Конечно, сама по себе ответственность характеризует всю правовую систему Российской Федерации, однако применительно к муниципальной службе речь идет о вполне конкретном виде ответственности – дисциплинарной – за совершение муниципальными служащими дисциплинарных проступков.

---

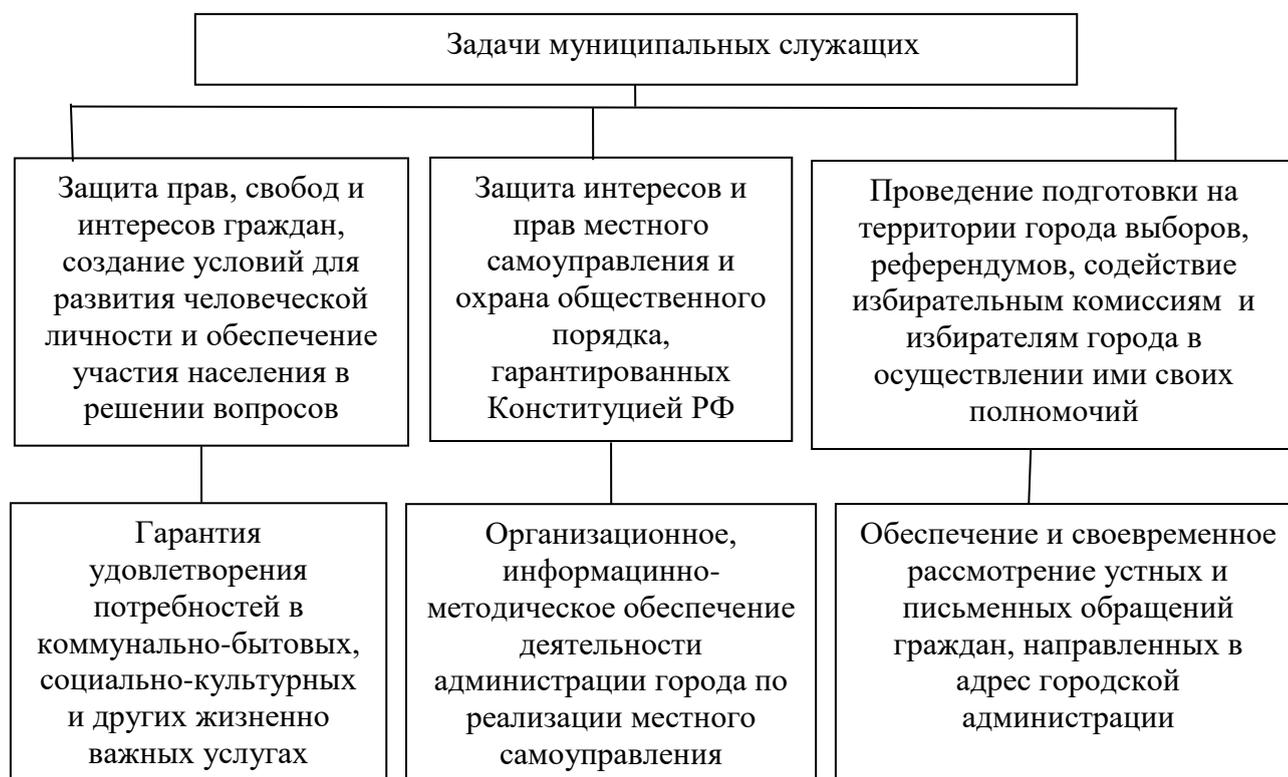
<sup>21</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ, ст. 4 (в ред. от 27.12.2018). - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения: 02.07.2023 г.)

<sup>22</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ, ст. 4 (в ред. от 27.12.2018). - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения: 03.07.2023 г.)

<sup>23</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ, ст. 4 (в ред. от 27.12.2018). - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения: 03.07.2023 г.)

Если классифицировать муниципальных служащих по характеру и объему исполняемых полномочий, то к ним относятся должностные лица местного самоуправления, выполняющие организационно-распорядительные функции в органах местного самоуправления: руководители; помощники- советники; специалисты; обеспечивающие специалисты. Согласно нормам, указанным в законе, в зависимости от требований, которые предъявляются к уровню образования и профессиональной подготовки. Должности муниципальной службы подразделяются на следующие группы: высшие; главные; ведущие; старшие; младшие.<sup>24</sup> С учётом роли муниципальных служащих в организации и осуществлении власти народа А. В. Кочетков выделил следующие основные задачи их деятельности (рисунок 1).

Рисунок 1 - Основные задачи муниципальных служащих



<sup>24</sup> О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ, ст. 4 (в ред. от 27.12.2018). - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения: 03.07.2023 г.)

Важную роль при подборе муниципальных служащих играет кадровый резерв который способен обладать деловыми качествами. Выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличие определенного уровня образования, профессии, специальности, квалификации) личных качеств (например, ответственности, исполнительности, инициативности, высокого уровня обучаемости и т.п.), а также опыта работы по данной специальности.

К деловым качествам также можно отнести нормы поведения, которые стали устойчивыми в поведении муниципального служащего. Нормы поведения тесно связаны с ценностями. Ожидаемые нормы поведения муниципального служащего - это дисциплинированность, исполнительность, уважение к Российским законам и гражданам, патриотизм, гордость за свою профессию. Перечисленные ценности и соответствующие им нормы поведения формируются руководителями органов местного самоуправления, специалистами кадровой службы с помощью средств профессиональной культуры и поддерживаются разными социально-психологическими методами. Повышение эффективности деятельности муниципальных служащих предполагает наличие высококвалифицированных работников, ориентирование на удовлетворение интересах всех граждан и всего общества. Это означает, что муниципальные служащие должны быть компетентны, обладать высоким уровнем профессионализма, быть готовы к трудовой деятельности, заинтересованы в своей работе. Так как от них зависит принятие управленческих решений.

Кроме того, важным аспектом является также оценка населением деятельности муниципальных служащих. Ежегодно на официальных сайтах органов местного самоуправления проводится опрос на тему «Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления городского округа (муниципального округа)» по нескольким направлениям: транспортное обслуживание, необходимость строительства новых автомобильных дорог, качество содержания автомобильных дорог, организация теплоснабжения,

водоснабжения, электроснабжения и газоснабжения. Наличие обратной связи с населением позволяет выявить острые проблемы и первоочередные задачи, исполнение которых необходимо в сфере организации муниципального управления.

Подводя итог вышесказанному, можно сказать, что муниципальная служба необходима для правильной реализации полномочий органов местного самоуправления. Муниципальное управление можно считать особым видом управленческой деятельности, которая осуществляется должностными лицами и органами местного самоуправления.

Таким образом, муниципальная служба необходима для устойчивой работы органов местного самоуправления и осуществления их непосредственных полномочий. На муниципальной службе проявляется отраслевой принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, трансформирующийся в принцип сочетания частных и публичных начал в регулировании муниципальной службы.

## **1.2. Сущность и содержание кадровой работы**

Представляя собой механизм реализации муниципальной кадровой политики, кадровая работа на муниципальной службе призвана обеспечить благоприятную организационно-кадровую среду, в которой продуктивно используется кадровый потенциал, развиваются личные и профессиональные качества муниципальных служащих. Поэтому кадровая работа выступает важнейшим управленческим ресурсом органов местного самоуправления по эффективному формированию и использованию кадрового потенциала муниципальных образований.

Кадровая работа, по мнению В.М. Анисимова, представляет непосредственную деятельность кадровых служб организаций по формированию

и совершенствованию кадрового состава соответствующих структур.<sup>25</sup> Основная цель кадровой работы в любой организации – обеспечить выполнение социально-экономических задач тем составом персонала и с таким уровнем его профессионализма и компетентности, который может это сделать и в настоящем, и в будущем.<sup>26</sup> Применительно же к муниципальному образованию основной целью кадровой работы является формирование такого кадрового состава муниципальных служащих, который бы по своим личным и профессиональным качествам был способен решать вопросы местного значения.<sup>27</sup>

Достижению данной цели способствует решение следующих задач:

- формирование нормативно-правовой основы служебно-трудовых отношений в муниципальном образовании;
- формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы, проверка личных и профессиональных качеств кандидатов на замещение должностей муниципальной службы и действующих муниципальных служащих;
- документальное оформление служебно-трудовых отношений;
- консультационно-информационное обеспечение служебно-трудовых отношений.

Исходя из целей и задач кадровой работы, можно определить следующие её функции: качественный и количественный отбор кадрового состава, повышение уровня его квалификации и профессионализма, назначение на должности, мотивация служебной деятельности, формирование и использование кадрового резерва, включая планирование карьеры, проведение и анализ аттестаций муниципальных служащих и т.д. К числу относительно новых функций кадровой работы следует отнести профилактику и противодействие коррупционным правонарушениям на муниципальной службе.

---

<sup>25</sup> Абрамян Н. А., Зайцева М. В. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления. // Материалы всероссийской научно-практической конференции. М., – 2018. – С. 10.

<sup>26</sup> Астахов Ю. В. Кадровый потенциал муниципального управления: проблемы и пути их решения // Общественные науки. – 2016. № 4. С. 220

<sup>27</sup> Астахов Ю. В. Актуальные проблемы совершенствования кадровых технологий в системе муниципальной службы // Среднерусский вестник наук. – 2015. № 2. С. 7

Кадровая работа на муниципальной службе имеет организационно-нормативно-правовую основу. Ей посвящена глава 8 «Кадровая работа в муниципальном образовании» Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – «Закон о муниципальной службе в РФ»)<sup>28</sup>.

Важное значение имеет организационный аспект кадровой работы на муниципальной службе. Ее организацией, в отличие от государственной гражданской службы, как правило, занимается не отдельно созданное подразделение по вопросам муниципальной службы и кадровой работы, а конкретный муниципальный служащий, в должностные обязанности которого входят и вопросы кадрового обеспечения органов местного самоуправления (на практике это, как правило, сотрудник организационного, организационно-контрольного, финансово-бухгалтерского и т.п. подразделений). Хотя в крупных муниципальных образованиях создаются и специальные подразделения, например организационно-кадровое управление администрации г. Миасса.

При этом следует иметь в виду, что кадровые решения принимаются не подразделением (должностным лицом) по вопросам кадровой работы и муниципальной службы, обеспечивающим все направления кадровой работы, а, прежде всего, представителем нанимателя (работодателем), и, в ряде случаев, такими коллегиально-совещательными органами, как комиссиями (аттестационной, конкурсной, по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов).

Отметим, что в ст. 28 «Закона о муниципальной службе в РФ» перечислено 14 направлений кадровой работы, причем этот перечень носит открытый характер. Примечательно, что законодательно установленные направления кадровой работы являются достаточно разноплановыми, начиная от рутинного ведения трудовых книжек и личных дел муниципальных служащих в рамках

---

<sup>28</sup> Федеральный закон "О муниципальной службе в Российской Федерации" от 02.03.2007 N 25-ФЗ (последняя редакция). - URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (Дата обращения: 05.07.2023)

классического делопроизводства, и, заканчивая внедрением инновационных кадровых технологий.

Но, прежде всего, кадровая работа в муниципальном образовании включает в себя формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы. Приоритетные же направления формирования кадрового состава муниципальной службы, в свою очередь, определены в ст. 32 «Закона о муниципальной службе в РФ». К их числу отнесены следующие:

- 1) назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;
- 2) содействие продвижению по службе муниципальных служащих;
- 3) подготовка кадров для муниципальной службы и дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих;
- 4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;
- 5) оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;
- 6) применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

Как представляется, последнему из перечисленных направлений в настоящее время следует уделять особое внимание. Современные кадровые технологии предусматривают проведение комплекса мер, направленных на повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих посредством повышения их мотивации, применения подходов к планированию карьеры и созданию наиболее подходящих для каждого из них условий служебной деятельности.

При этом, исходя из взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы, следует перенимать и использовать имеющийся опыт в данном направлении, который наработан в указанном виде

государственной службы.<sup>29</sup> Так, основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 – 2018 годы определены в Указе Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403.

По аналогии с ними, основными направлениями развития муниципальной службы в Российской Федерации на 2017 – 2018 годы, на наш взгляд, следует определить:

- 1) совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы в Российской Федерации и повышение качества его формирования;
- 2) совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих Российской Федерации, повышение их профессионализма и компетентности;
- 3) повышение престижа муниципальной службы;
- 4) совершенствование антикоррупционных механизмов в системе муниципальной службы.

Дальнейшее совершенствование системы муниципального управления будет обеспечиваться посредством реализации ряда инструментов, в том числе:

- издания методических материалов по актуальным вопросам кадровой работы, пилотной апробации и адаптации разработанных методических инструментариев;

- профессиональное развитие сотрудников кадровых служб органов местного самоуправления, способствующее переходу от кадрового делопроизводства к управлению персоналом через продвижение и тиражирование лучшего опыта применения современных кадровых технологий (создание базы знаний, системы ежегодных конкурсов лучших практик кадровой работы, обучение, в том числе стажировки, семинары, тренинги и другие мероприятия по обмену опытом);

---

<sup>29</sup> Капустин В. И., Сальников В. И. Кадровое обеспечение муниципального управления // Социально-политические процессы в мире. – 2017. – № 3. – С. 92.

- применение информационно-коммуникационных технологий в кадровой работе, позволяющее автоматизировать использование на практике новых методов кадровой работы;

- мониторинг внедрения органами местного самоуправления современных кадровых технологий и контроль результатов деятельности кадровых служб.

Особо необходимо повысить управленческую роль кадровых служб органов местного самоуправления, которая заключается не только в обеспечении реализации норм кадровой работы, но и в методологическом руководстве, оперативном управлении кадровым процессом. Для этого необходимо обеспечить комплектование кадровых служб органов местного самоуправления специалистами, обладающими знаниями и навыками в сфере управления персоналом, а также организовать обучение муниципальных служащих кадровых служб эффективным технологиям управления персоналом.

Таким образом, работа на муниципальной службе – это деятельность должностных лиц органов местного самоуправления по реализации муниципальной кадровой политики.

## **2. АНАЛИЗ И КАЧЕСТВО КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ МИАССКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

### **2.1. Общая характеристика организации**

Местная Администрация (исполнительно-распорядительный орган муниципального образования) наделяется уставом муниципального образования полномочиями по решению вопросов местного значения и полномочиями для осуществления отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления Федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации. Администрация округа является исполнительно-распорядительным органом округа, наделенным полномочиями по решению вопросов местного значения настоящим Уставом и полномочиями по осуществлению отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления округа Федеральными законами и законами Челябинской области.

Администрация округа является муниципальным казенным учреждением, образуемым для осуществления управленческих функций, и подлежит государственной регистрации в качестве юридического лица в соответствии с Федеральным законом. Срок полномочий Администрации Округа неограничен.

Администрация округа подотчетна и подконтрольна органам государственной власти по отдельным направлениям своей деятельности в соответствии с Федеральными законами и законами Челябинской области.

Местной Администрацией руководит Глава местной Администрации на принципах единоначалия.

Главой местной Администрации является Глава муниципального образования либо лицо, назначаемое на должность главы местной Администрации по контракту, заключаемому по результатам конкурса на замещение указанной

должности на срок полномочий, определяемый уставом муниципального образования. По состоянию на 2023 год Главой Администрации является Ковальчук Егор Викторович, 28 марта 1973 года рождения.

Понятие, права, структура и полномочия Администрации указаны в статье 37 Федерального закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Администрация Миасского городского округа (далее – Администрация МГО) находится в Челябинской области, городе Миассе, по адресу проспект Автозаводцев, 55. Официальная страница Администрации МГО в сети Интернет: <https://g-miass.ru/>. На сегодняшний день существует 11 подведомственных организаций, которые так же представлены на официальной странице организации.

Городская Администрация призвана решать следующие вопросы: строительства, транспорта, жилищного хозяйства, коммунально-бытового обслуживания населения; образования, культуры, охраны здоровья, физической культуры и спорта, защиты прав потребителей; защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. Регламент работы Администрации МГО от 26.07.2019 г. № 3776 размещен наофициальном сайте организации.

## **2.2.Организационная структура Администрации Миасского городского Округа**

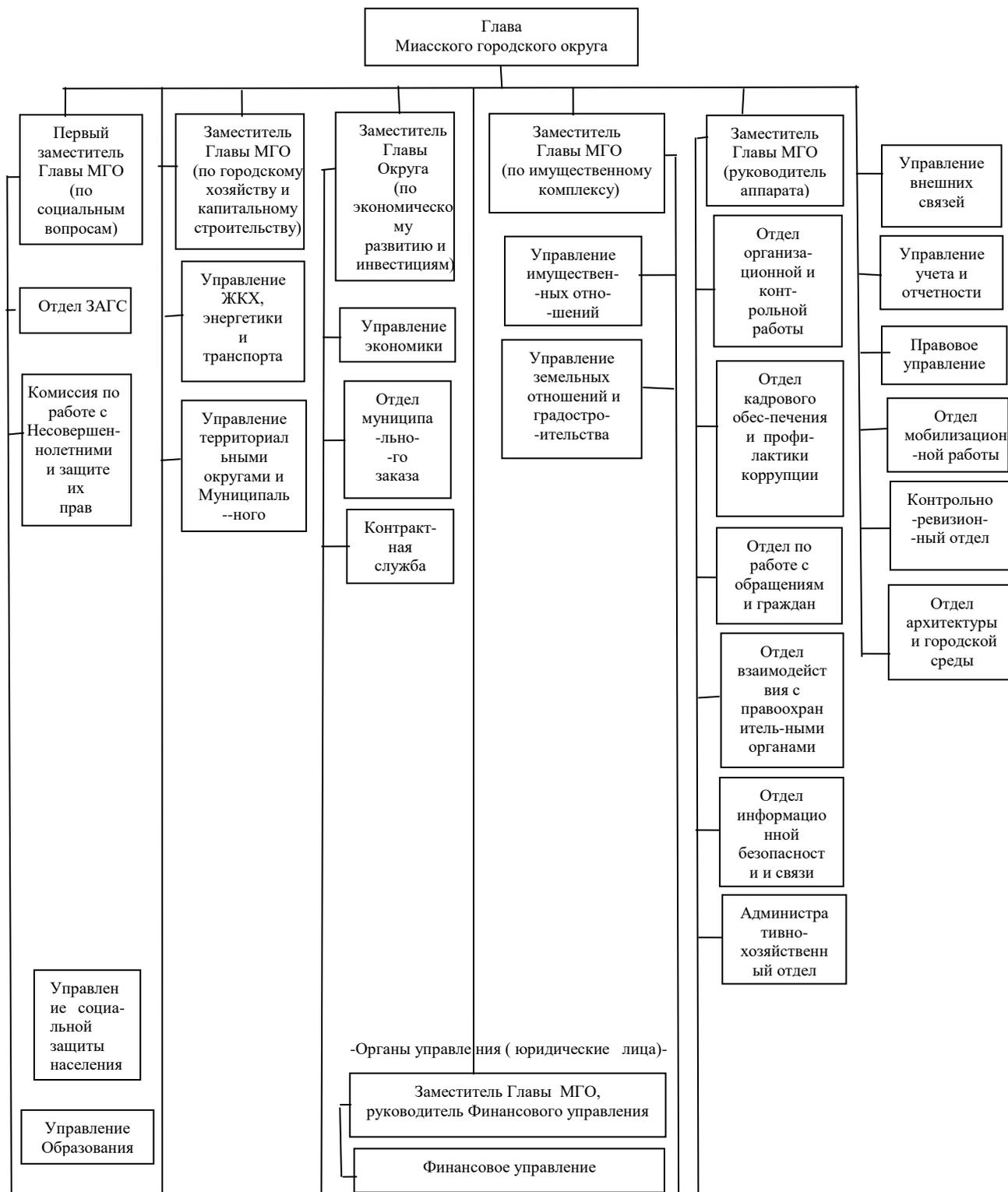
Рассмотрим организационную структуру управления Администрации МГО (рисунок 2). Высшее звено (высший организационный уровень) – Глава Администрации (Глава округа). Ознакомившись с Регламентом работы Администрации МГО (далее — Регламент), можно увидеть конкретные пункты, которые говорят о том, кто возглавляет Администрацию МГО и кто исполняет обязанности в случае отсутствия возглавляющего, а также юридический адрес и

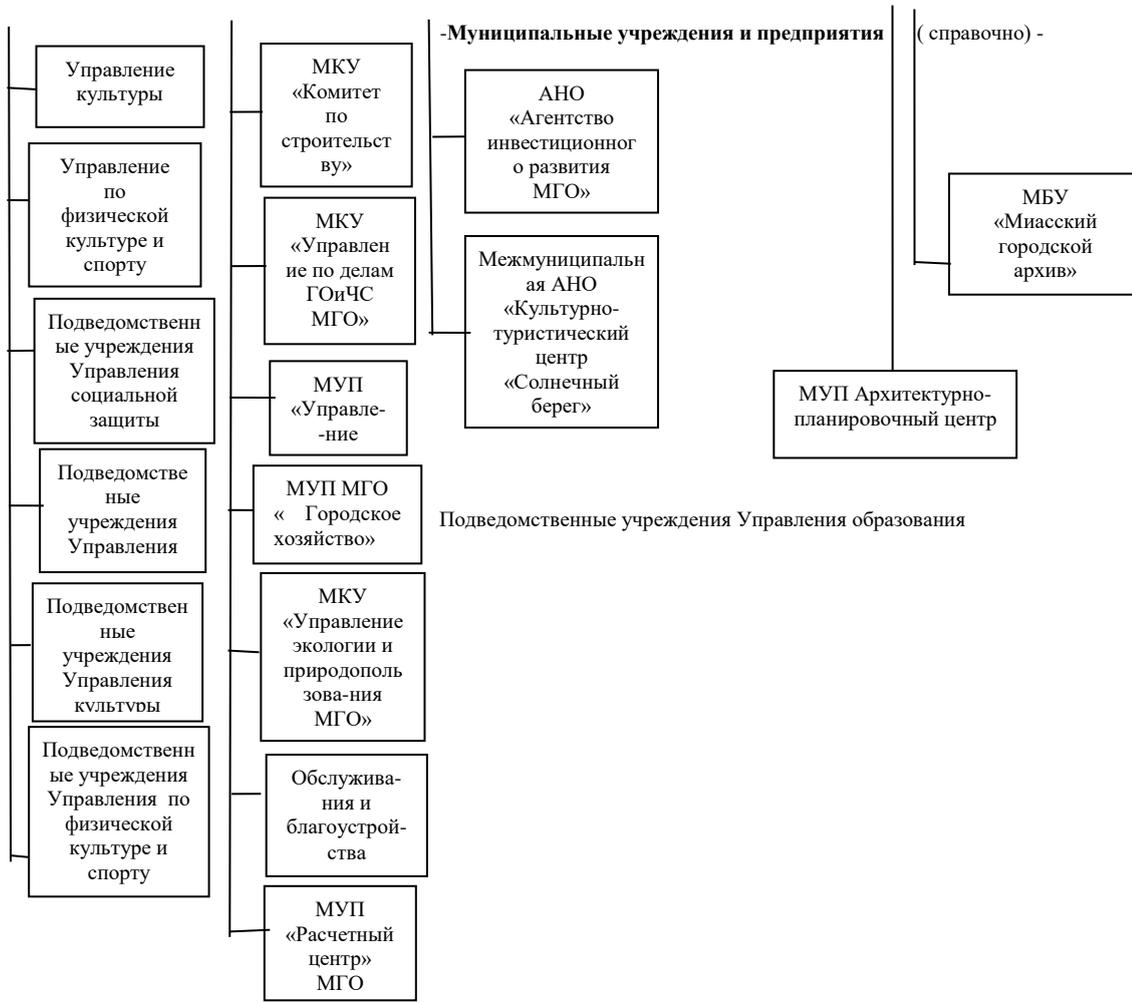
адрес официального сайте в сети Интернет. Ниже представлены некоторые пункты из Регламента.

Рисунок 2 - Структура управления Администрации Миасского городского округа.

Приложение к Решению Собрания депутатов  
Миасского городского округа от 19.02.2021 г. №2

СТРУКТУРА АДМИНИСТРАЦИИ МИАССКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА





4. Администрацию МГО возглавляет Глава Миасского городского округа (далее — Глава округа) на принципах единоначалия.

5. Глава округа является высшим должностным лицом округа и наделяется в соответствии с Уставом округа собственными полномочиями по решению вопросов местного значения.

6. В случае временного отсутствия Главы округа исполнение полномочий передается первому заместителю Главы округа, о чем издается соответствующее Распоряжение Администрации МГО.

7. Администрация МГО является муниципальным казенным учреждением, образуемым для осуществления управленческих функций, и подлежит государственной регистрации в качестве юридического лица в соответствии с Федеральным законом.

8. Юридический и почтовый адрес Администрации МГО: 456300, Челябинская область, город Миасс, проспект автозаводцев, д. 55.

Официальный сайт Администрации МГО в информационно-телекоммуникационной сети Интернет: [g-miass.ru](http://g-miass.ru).<sup>30</sup>

Организационная структура отдела организационной, контрольной и кадровой работы Администрации Миасского городского округа – линейно-функциональная.

Структура местной администрации представляет собой достаточно динамичную систему, которая по мере изменения стоящих перед муниципальным образованием задач, условий жизни граждан, других факторов подвергается новациям.

Группы полномочий распределяются между отраслевыми и функциональными структурными подразделениями, в результате чего создается типичная линейно-функциональная структура местной Администрации, которая обычно включает:

1) руководящее звено: главу администрации, заместителей главы, в числе которых может быть первый заместитель;

---

<sup>30</sup> Постановление. об утверждении Регламента работы администрации Миасского городского округа. – URL: <https://g-miass.ru/miass/administration/npa.htm?id=10363331>(Дата обращения: 07.07.2023).

2) структурные подразделения, которые могут находиться в подчинении главы администрации, одного из его заместителей или в соподчинении между собой:

- отраслевые структурные подразделения, ведающие отдельными отраслями муниципальной деятельности (жилищно-коммунальное хозяйство, образование, культура, здравоохранение, транспорт и т.п.),

- функциональные структурные подразделения, исполняющие одну или несколько функций во всех отраслях (экономическая служба, финансовый орган, орган по управлению муниципальным имуществом и др.);

3) территориальные органы (например, для города с районным делением);

4) аппарат Администрации, обеспечивающий и организующий ее деятельность: юридическая, кадровая, информационная службы, делопроизводство, работа с обращениями граждан, собственная бухгалтерия и др.

Подобные организационные структуры называют линейно-функциональными из-за основной ориентации в системе принятия решений на взаимодействие между отраслевыми (линейными) и функциональными структурными подразделениями.

В соответствии с частью 8 статьи 37 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», структура местной Администрации утверждается представительным органом муниципального образования по представлению Главы местной Администрации. В структуру местной Администрации могут входить отраслевые (функциональные) и территориальные органы местной Администрации.<sup>31</sup>

В своей деятельности Глава МГО руководствуется Уставом муниципального образования, Федеральными законами РФ, приказами и распоряжениями высших органов, должностной инструкцией.

---

<sup>31</sup> Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». - URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/7e55c34c21e91884bfe720387403824b812a9883/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/7e55c34c21e91884bfe720387403824b812a9883/) (Дата обращения: 07.07.2023).

Главе Администрации МГО напрямую подчиняются: Первый заместитель Главы МГО (по социальным вопросам), Заместитель Главы МГО (по городскому хозяйству и капитальному строительству), Заместитель Главы округа (по экономическому развитию и инвестициям), Заместитель Главы МГО (по имущественному комплексу), Заместитель главы МГО (руководитель аппарата), Заместитель Главы МГО (руководитель финансового управления) и управление внешних связей.<sup>32</sup>

В должностные обязанности Главы МГО входит:

- Осуществление общего руководства деятельностью Администрации, определение перспективных направлений её деятельности в интересах населения.
- Заключение договоров и соглашений от имени городского округа.
- Принятие мер по обеспечению и защите интересов населения в суде, арбитражном суде, а также в государственных органах.
- Осуществление личных приёмов граждан.
- Обеспечение опубликования муниципальных правовых актов, затрагивающих права, свободы и обязанности человека и гражданина.
- Информирование населения о деятельности органов местного самоуправления.
- Обеспечение взаимодействия органов местного самоуправления с органами местного самоуправления других муниципальных образований.
- Организация работ по разработке проекта местного бюджета, проектов программ и планов социально-экономического развития.

В полномочия Администрации входит:

1. Для решения вопросов местного значения Администрация города обладает полномочиями в следующих областях:

- бюджета, финансов и экономики;

---

<sup>32</sup> структура администрации МГО. - URL: <https://g-miass.ru/miass/administration/struktura.htm> (Дата обращения: 07.07.2023).

- управления муниципальной собственностью;
- использования земли, охраны природы, недропользования;
- строительства, транспорта, жилищного хозяйства, коммунально-бытового обслуживания населения;
- образования, культуры, охраны здоровья, физической культуры и спорта, защиты прав потребителей;
- защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

2. Администрация города осуществляет иные полномочия органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения городского округа, не отнесенные Федеральным законом «об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», иными Федеральными законами, настоящим Уставом, Главой города, главы местной Администрации, а также полномочия по осуществлению отдельных государственных полномочий, переданных органам местного самоуправления городского округа Федеральными законами.

Структура, численность администрации МГО, расход на ее содержание утверждается собранием депутатов округа по представлению Главы Администрации МГО.

Учреждение структурных подразделений, предусмотренных утвержденной структурой Администрации округа, не обладающих правами юридического лица (отделов, комитетов, управлений), осуществляется Главой Администрации МГО.

Руководители структурных подразделений Администрации МГО в пределах своей компетенции издают распоряжения и приказы.

Положения о структурных подразделениях Администрации МГО и должностные инструкции работников Администрации МГО не должны

противоречить настоящему Уставу и Решению собрания депутатов МГО об утверждении структуры Администрации МГО.<sup>33</sup>

Должностные обязанности работников Администрации МГО определяются должностными инструкциями, утверждаемыми Администрацией МГО.

Управление организационной, контрольной и кадровой работы Администрации Миасского городского округа (далее — Управление) образовано в соответствии с Решением собрания депутатов от 30.11.2012 г. № 5 «Об утверждении структуры и лимита численности Администрации Миасского городского округа».

Управление является самостоятельным, структурным подразделением Администрации Миасского городского округа.

Организует, координирует и контролирует деятельность Управления заместитель Главы Администрации (руководитель аппарата) в пределах полномочий, установленных правовыми актами Администрации Миасского городского округа.

Управление выполняет следующие функции:

- 1) осуществляет прием, обработку, регистрацию, учет, хранение, рассылку корреспонденции (входящей, исходящей, внутренней) Главы Администрации, Заместителя Главы Администрации (руководителя аппарата), Заместителя Главы Администрации (по социальным вопросам
- 2) осуществляет учет документации поступающей на рассмотрение Главе Администрации, заместителям Главы Администрации.
- 3) обеспечивает в установленном порядке прохождение, рассмотрение и согласование проектов правовых актов Администрации и правовых актов должностных лиц Администрации и др.<sup>34</sup>

К основным целям Управления относят:

---

<sup>33</sup> общие сведения об Управлении организационной, контрольной и кадровой работы администрации Миасского городского округа. - URL:

[https://studwood.net/1079408/menedzhment/obschie\\_svedeniya\\_upravlenii\\_organizatsionnoy\\_kontrolnoy\\_kadrovoy\\_raboty\\_administratsii\\_miasskogo\\_gorodskogo](https://studwood.net/1079408/menedzhment/obschie_svedeniya_upravlenii_organizatsionnoy_kontrolnoy_kadrovoy_raboty_administratsii_miasskogo_gorodskogo) (Дата обращения: 08.07.2023)

<sup>34</sup> об установлении регламента работы Управления организационной, контрольной и кадровой работы администрации МГО. - URL: <https://g-miass.ru/miass/administration/regulations.htm>

- 1) прием и обработка документов поступающих в Администрацию на имя Главы Администрации, заместителей Главы Администрации и передача рассмотренных документов с соответствующими постановлениями на исполнение по структурным подразделениям Администрации.

- 2) разработка и внедрение мероприятий по организации делопроизводства, совершенствование форм и методов работы с документами, соблюдение единого порядка документирования в Администрации Миасского городского округа;

- 3) прием и обработка документов поступающих в Администрацию на имя Главы Администрации, заместителей Главы Администрации и передача рассмотренных документов с соответствующими постановлениями на исполнение по структурным подразделениям Администрации.

- 4) организация контроля исполнения правовых актов органов государственной власти, государственного управления, решений собрания депутатов Миасского городского округа, в том числе письменных обращений, правовых актов Администрации округа, поручений Главы Администрации;

- 5) своевременное и оперативное предоставление документов Администрации по запросам законодательных и судебных органов государственной власти, государственного управления, органов местного самоуправления.<sup>35</sup>

### **2.3. Финансовые ресурсы**

Для реализации местными органами власти своих полномочий необходимы финансовые ресурсы.

---

<sup>35</sup> общие сведения об Управлении организационной, контрольной и кадровой работы администрации Миасского городского округа. - URL: <https://studwood.net/1079408/menedzhment/>

Следовательно, одной из первоочередных задач муниципального образования является рациональное управление финансами. администрация кадровый обращение персонал

Наиболее полно состояние финансовых ресурсов муниципального образования отражается в местном бюджете. Бюджет муниципального образования представляет собой формирование и расходования денежных средств, предназначенных для финансового обеспечения задач и функций местного самоуправления.

На основе оперативной информации об исполнении бюджета Миасского городского округа за 2023 год (Приложение 1) в июне 2023 года поступления в бюджет Миасского городского округа составили 662 070,0 тыс. рублей, в том числе по видам (см.: Приложение 2). Бюджет Округа по доходам за 1 полугодие 2023 года исполнен в сумме 3 177 526,2 тыс. рублей, или 45,0% от уточненного бюджета на 2023 год (7 054 673,0 тыс. рублей). В сравнении с сопоставимым периодом прошлого года рост на 282 010,6 тыс. рублей, или 9,7% (за 1 полугодие 2022 года - 2 895 515,6 тыс. рублей). Исполнение налоговых и неналоговых доходов за 1 полугодие 2023 года составило 1 129 902,9 тыс. рублей, или 46,6% от уточненного бюджета на 2023 год (2 426 602,5 тыс. рублей). В сравнении с сопоставимым периодом 2022 года рост на 188 868,7 тыс. рублей, или 20,1% (за 1 полугодие 2022 года - 941 034,2 тыс. рублей).

Основные риски:

Со стороны доходов, собираемых на территории МГО:

- замедление в среднесрочной перспективе темпов роста доходов физических лиц;

- снижение численности занятых: анализируя данные Челстата по численности занятых в МГО данный показатель в период с 2022 по 2023 г. снижался в среднем на 2,18%. Единственно, чем в этих условиях могло сдерживаться обострение ситуации на рынке труда - это рост занятых в малом бизнесе и рост самозанятости. В условиях усиления кризиса в реальном секторе угроза снижения

занятости возрастает, причем это коснется также и малого бизнеса. Оперативная информация об исполнении бюджета Миасского городского округа за октябрь 2013 года.

Со стороны доходов, поступающих в виде финансовой помощи:

- ухудшение динамики бюджет ообразующих показателей Челябинской области;

Бюджет Челябинской области, как и других регионов в среднесрочной и даже долгосрочной перспективе дефицитен и предполагает существенный рост долговых обязательств. Тем не менее, объем муниципального долга на 01.07.2023г. составляет 0,00 тыс.рублей.<sup>36</sup>

#### **2.4. Социально-демографический анализ персонала**

Успех становления и развития местного самоуправления в России во многом определяется кадровым потенциалом муниципальных образований.

Количество и качество персонала определяется задачами, стоящими перед администрацией, возможностью обеспечения её нормального функционирования.

Общее количество муниципальных служащих Администрации МГО по состоянию на 01.01.2023 года составляет 204 человека.

32 человека относятся к служащим, технического и обеспечивающего персонала.

Наибольшую долю от всех сотрудников Администрации МГО составляют специалисты — 51% (104,04 человека). При этом на протяжении нескольких лет отмечалось увеличение процентной доли как специалистов, так и других работников, относящихся к служащим, технического и обеспечивающего персонала. Это связано с расширением штатов администрации, увеличением общего числа сотрудников.

---

<sup>36</sup> Оперативная информация об исполнении бюджета Миасского городского округа за июнь 2023 года. - URL: [https://g-miass.ru/miass/administration/finupr/isp\\_budget.htm](https://g-miass.ru/miass/administration/finupr/isp_budget.htm) (Дата обращения: 09.07.2023).

Данные о возрастной структуре муниципальных служащих Администрации МГО представлены в таблицах ниже.

Как видно из таблицы 2 большинство сотрудников Администрации МГО— женщины - 78,92. Мужчин - 21,08%.

Существует множество точек зрения относительно приоритетности работников того или иного пола на данном рабочем месте.

Таблица 1 - Кадровый состав Администрации по возрастному признаку

Фактическая численность служащих на 01.07.2023	Возраст
Итого: 204	
18	<30
43	30-39
68	40-49
41	50-59
34	60-65

Таблица 2 - Кадровый состав Администрации по половому признаку

Фактическая численность служащих на 01.07.2023 Кол-во/%	Пол
Итого: 204	
43/21,08	Мужской
161/78,92	Женский

Не обнаружено никакой разницы в мужских и женских аналитических способностях, способностях принятия решений, мотивированности, лидерских качествах, коммуникабельности и способностях к обучению. В то же время согласно исследованиям психологов женщины более законопослушны, а мужчины более агрессивны и более нацелены на успех, хотя, впрочем, эти различия не столь значительны.

Однако относительно текучести кадров женщины в фертильном возрасте имеют высокий показатель, а также женские коллективы более конфликтны, чем мужские, в них особую роль играет сложившийся микроклимат, а также взаимные симпатии и антипатии.

## **2.5. Кадровая политика в Администрации МГО**

Основными документами, определяющими «кадровую политику» в Администрации МГО, являются Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и другие региональные Законы о муниципальной службе, в которых заложены принципы построения данной политики, обозначены органы и должностные лица, ответственные за работу с кадрами в органах местного самоуправления. Это, прежде всего, глава администрации и специальное функциональное подразделение — Сектор муниципальной службы и кадров Управления организационной, контрольной и кадровой работы Администрации МГО.

Глава Администрации МГО формирует штат Администрации, утверждает положения о структурных подразделениях Администрации; назначает и освобождает от должности своих заместителей, руководителей структурных подразделений, муниципальных служащих, а также других работников администрации; решает вопросы применения к ним мер поощрения и дисциплинарной ответственности; принимает решения по иным вопросам

кадровой политики и муниципальной службы в соответствии с Федеральным законодательством и законодательством Челябинской области.

Сектор муниципальной службы и кадров Управления организационной, контрольной и кадровой работы Администрации МГО действует в соответствии Федеральными законами, нормативными правовыми актами Челябинской области, Уставом муниципального образования, нормативными правовыми актам Администрации МГО.

Основные задачи Сектора муниципальной службы:

1) осуществляет формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы;

2) осуществляет подготовку предложений о реализации положений законодательства о муниципальной службе и внесение указанных предложений представителю нанимателя (работодателю);

3) осуществляет организацию подготовки проектов муниципальных правовых актов, связанных с поступлением на муниципальную службу, ее прохождением, заключением трудового договора (контракта), назначением на должность муниципальной службы, освобождением от замещаемой должности муниципальной службы, увольнением муниципального служащего с муниципальной службы и выходом его на пенсию, и оформление соответствующих документов и др.

Подбор персонала в Администрации МГО сводится к созданию необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности. Объем работы по набору персонала определяется разницей между наличной рабочей силой и будущей потребностью в ней.

Основным инструментом оценки муниципальных служащих Администрации МГО является аттестация, которая позволяет определить уровень профессиональной подготовки и соответствия сотрудников занимаемым должностям.

Рассмотрим основные формы мотивации муниципальных служащих, действующие в Администрации МГО. В соответствии с законом Челябинской области от 30.05.2007 г. № 144-ЗО «О регулировании муниципальной службы в Челябинской области» муниципальному служащему гарантируется денежное содержание и иные предусмотренные нормативными правовыми актами выплаты.

В состав денежного содержания муниципального служащего входят:

- - должностной оклад;
- - надбавки к окладу (за квалификационный разряд, выслугу лет, премии по результатам работы).

Материальное стимулирование работников Администрации МГО включает: денежную помощь в случаях материального затруднения (в размере двух должностных окладов в год), выплату единовременного вознаграждения за выполнение заданий особой важности и сложности, продолжительную муниципальную службу, в связи с юбилеями (50, 55, 60, 70 и далее через каждые пять лет), с выслугой лет на муниципальной службе в Администрации города (10, 20, 30, 40 и более лет), а также при выходе на пенсию.

Помимо этого, формами мотивации муниципальных служащих являются следующие социальные гарантии:

- - обязательное государственное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу в связи с исполнением муниципальным служащим должностных обязанностей;
- - обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или потери трудоспособности в период прохождения им муниципальной службы или после ее прекращения, но наступившей в связи с исполнением должностных обязанностей;
- - медицинское обслуживание его и членов его семьи, в том числе после выхода его на пенсию.

Муниципальному служащему Администрации также возмещаются расходы, предоставляются иные компенсации в связи с командировками, приемом на

муниципальную службу, переводом на должность муниципальной службы в другой орган местного самоуправления, направлением на муниципальную службу в другую местность, а также возмещаются связанные с этим транспортные расходы и расходы на оплату жилья.

Другим немаловажным способом мотивации является переподготовка и повышение квалификации с сохранением денежного содержания на период обучения.

Можно сказать, что, в целом, функционирование системы управления персоналом в Администрации МГО ведется в соответствии с законодательной и нормативной базой, которая характеризует муниципальную службу в регионе, однако, в ходе произведенного анализа были выявлены некоторые проблемы.

Так, при приеме кадров на муниципальные должности не учитываются личностные и деловые качества кандидата, набор производится лишь по формальным критериям. Конкурсы на замещение вакантных должностей проводятся редко, резерв часто оказывается просто списочный.

Выделяется мало бюджетных средств на подготовку, переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих, отсутствует процесс внутреннего обучения в самой администрации начиная с делопроизводства и заканчивая психологическими тестами.

Таким образом, для эффективного функционирования системы управления персоналом Администрации необходимо разрешить ряд существующих проблем: несовершенство приема на службу (отсутствие неформальных критериев), отсутствие подготовки кадрового резерва, недостаточное выделение бюджетных средств для подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Кадровый состав отдела организационной, контрольной и кадровой работы Администрации Миасского городского округа представлен 11 сотрудниками.

Рассматривая тендерную составляющую кадрового состава Управления, можно сделать вывод, что большинство сотрудников – женщины, их доля составляет

72,73% от общего количества (8 человек), мужчин в управлении 27,27% (3 человека).

Рассмотрим возрастной состав сотрудников данного управления (таблица 3).

Таблица 3 - Кадровый состав отдела организационной и контрольной работы Администрации Миасского городского округа по возрастному признаку

	Возраст			
	до 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет
Количество человек	2 (18,18%)	4 (36,36%)	4 (36,36%)	1 (9,09%)

Проанализировав возрастной состав отдела, можно сделать вывод о том, что преобладающее большинство сотрудников среднего возраста от 40 до 49 лет и от 30 до 39 лет (в совокупности 72,72% (каждой группы по 36,36%) от общего количества), немногим меньше сотрудников в возрасте до 30 лет (18,18%). Так же в отделе работает один сотрудник в возрасте 50-59 лет (9,09% от общего числа сотрудников).

Рисунок 3 - Отдела организационной и контрольной работы Администрации Миасского городского округа по возрастному признаку

Рассмотрим уровень образования кадрового состава отдела (таблица 4).

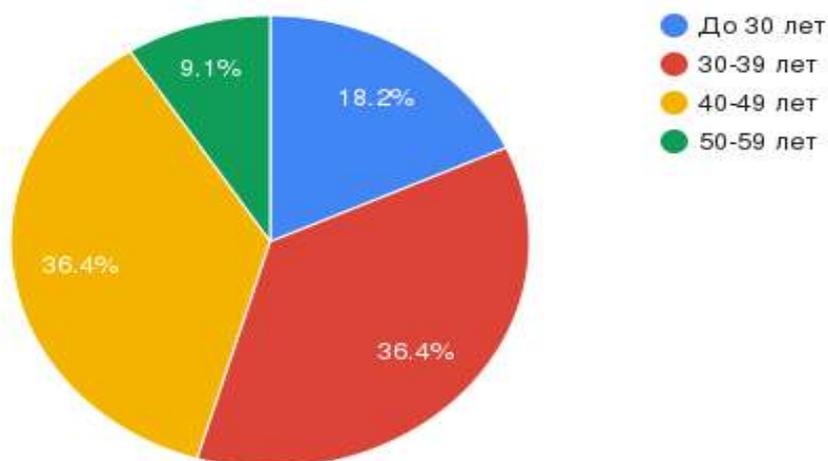


Таблица 4 - Кадровый состав отдела организационной и контрольной работы Администрации Миасского городского округа по уровню образования

	Уровень образования	
	Среднее профессиональное	Высшее
Количество человек	3 (27,27%)	8 (72,73%)

Таким образом, все сотрудники Администрации МГО имеют необходимый для их квалификации уровень образования, что позволяет назвать их компетентными специалистами.

## **2.6. Анализ и качество показателей результативности и эффективности деятельности отдела организационной и контрольной работы**

В данное время процесс организации работы с документами предполагает, как организацию документооборота учреждения, так и их хранение, и использование в текущей деятельности.

Документооборот, как общность взаимосвязанных функций и процедур, обеспечивает движение документов в организации начиная с их генерации или поступления и регистрации заканчивая завершением их исполнения или отправкой по принадлежности. С целью эффективной организации документооборота в учреждении все документы организации распределены по различным потокам.

Административная процедура выполняется в течение одного рабочего дня и включает в себя следующие административные действия:

а) поступившие в сектор регистрации и контроля письма с личными и коллективными обращениями (жалобами) граждан передаются на регистрацию в отдел по работе с обращениями граждан Администрации МГО;

б) поступившая корреспонденция, адресованная непосредственно руководителям отраслевых (функциональных) органов, структурных подразделений Администрации МГО, Главе Миасского городского округа, в Собрание депутатов, конверты с пометкой «лично» — передаются соответствующим помощникам руководителей для ознакомления с последующей передачей по назначению. Прием и учет документов, поступивших непосредственно в структурное подразделение, осуществляется лицом, ответственным за делопроизводство структурного подразделения;

в) судебные повестки, поступающие в Администрацию Миасского городского округа, принимаются и регистрируются в Правовом управлении;

г) поступившие документы с пометкой «Для служебного пользования» передаются в отдел мобилизационной работы. Обращение с документацией,

содержащей сведения, составляющие государственную тайну, осуществляется отделом мобилизационной работы Администрации МГО в соответствии с Инструкцией по обеспечению режима секретности в Российской Федерации, утвержденной постановлением Правительства РФ от 05.01.2004 г. № 3-1.

Документы с пометкой «Служебное» регистрируются в общем порядке специалистами сектора регистрации и контроля Управления.

Срочная корреспонденция немедленно проходит процедуру регистрации и передается в отдел референтуры Главы Администрации МГО для определения конкретных исполнителей и оперативной передачи в структурные подразделения, отраслевые (функциональные) органы, подведомственные учреждения Администрации МГО.

К срочной корреспонденции относятся запросы федеральных органов власти, органов власти Челябинской области, судебных, правоохранительных органов с ограниченными по времени сроками исполнения, обращения, касающиеся проведения массовых мероприятий, и другие сообщения, требующие принятия оперативного решения.

Таблица 5 - Документооборот отдела организационной и контрольной работы Администрации Миасского городского округа

	Входящие документы					Исходящие документы	
	3 495						3 140
	личные и коллективные обращения	жалобы	конверты с пометкой «лично»	судебные повестки	документы с пометкой «Для служебного пользования»		
Количество	1 802	209	198	157	1 129		

Таким образом, проанализировав уровень документооборота Управления организационной, контрольной и кадровой работы Администрации Миасского городского округа можно сделать вывод, что среди входящих документов преобладают личные и коллективные обращения (1802 обращения) – 51,6 %. Документов с пометкой «Для служебного пользования» было 1129, что составляет 32,3%.

Рисунок 5 - Документооборот отдела организационной и контрольной работы Администрации Миасского городского округа

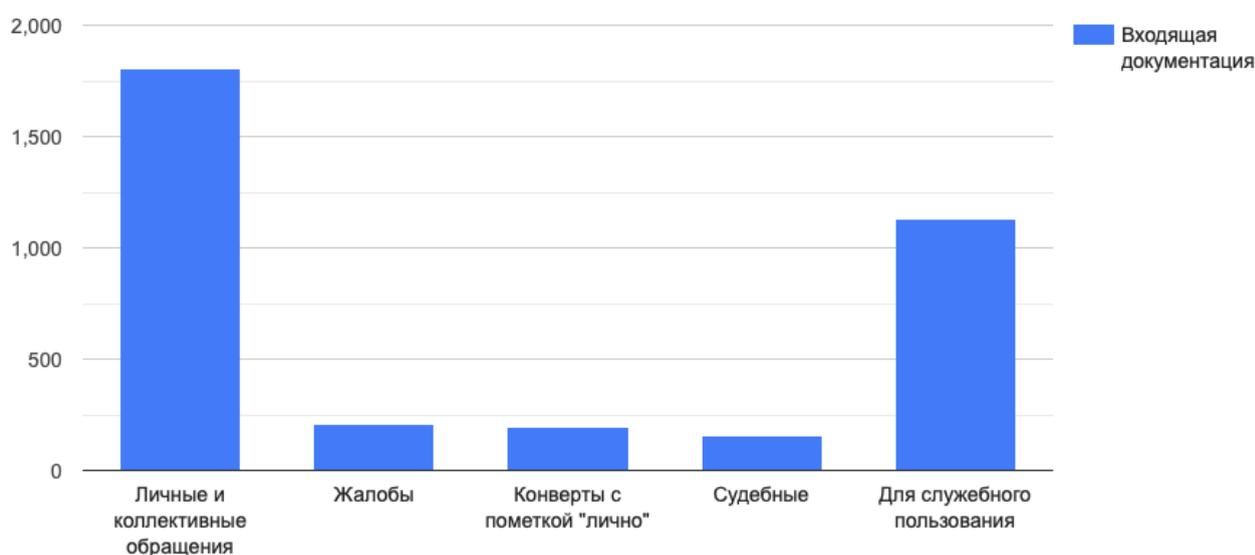
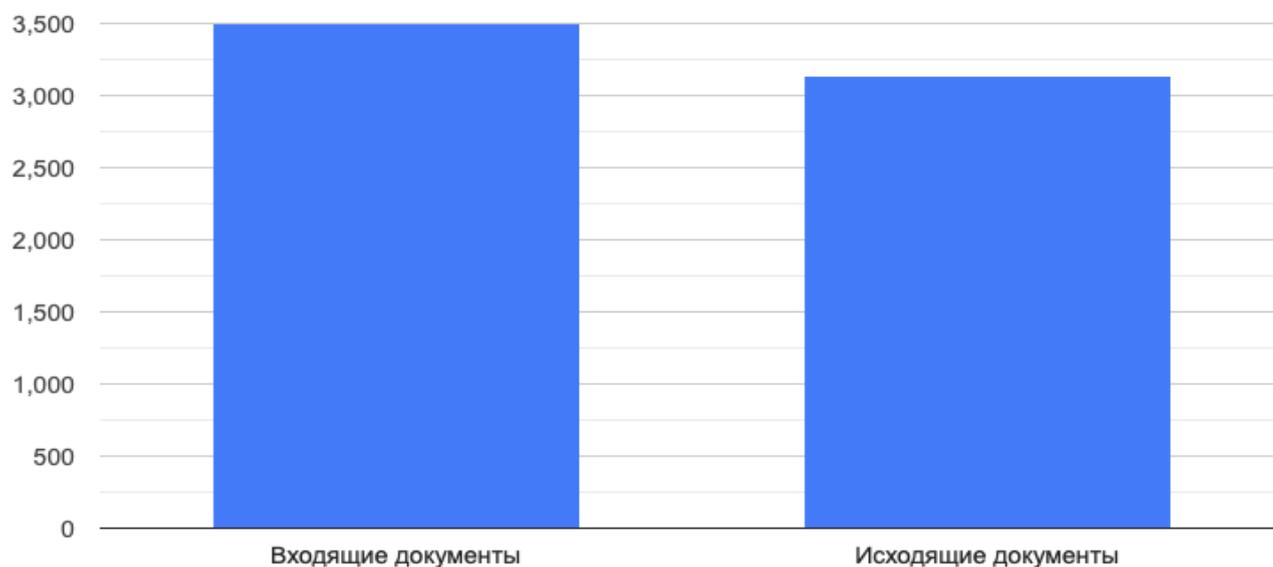


Рисунок 6 - Входящая документация отдела организационной и контрольной работы Администрации Миасского городского округа



Также среди входящих документов можно выделить жалобы (5,9%), документы с пометкой «лично» (5,7%) и судебные повестки (4,5%).

Количество исходящей корреспонденции в Управления организационной, контрольной и кадровой работы Администрации МГО отличается от количества входящей, и составляет 3140 документов. Исходящая корреспонденция отсутствует как на документы с пометкой «лично», так и на судебные повестки.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение мы можем сказать, что в настоящее время действительно существует необходимость увеличения эффективности деятельности органов государственного и муниципального управления. В данной работе мы выявили, что этому уделяется значительное внимание как со стороны государства, так и современных исследователей. На сегодняшний день государство заинтересовано в кадровом потенциале государственной и муниципальной службы, что подтверждается. Сейчас функционируют и стараются применяться: государственная программа развития кадровой политики, а также приоритетный проект «Рабочие кадры для передовых технологий».

Для достижения цели данной работы, а именно исследования качества деятельности кадровой службы в сфере муниципального управления на примере администрации Миасского городского округа, были последовательно решены поставленные задачи.

В первой главе рассмотрены теоретические и правовые основы муниципально-организации, включающие в себя понятие и особенности муниципальной службы в Российской Федерации, а также сущность и содержание кадровой работы. Во второй был проведен анализ кадровой службы муниципальной организации на примере Администрации Миасского городского округа, включая общую характеристику организации, описание ее структуры, финансовые ресурсы, социально-демографический анализ персонала, кадровую политику в Администрации Миасского городского округа и анализ показателей результативности отдела кадров.

Для определения направлений качества деятельности кадровой политики во второй главе проанализирован состав и состояние кадров объекта исследования; проведен в соответствии с разработанной методикой анализ реализации кадровой политики администрации Миасского городского округа.

В результате анализа действующего кадрового потенциала, а также деятельности кадровой службы Администрации Миасского городского округа

выявлено, что она обладает следующими отрицательными характеристиками: преобладание возрастных служащих в Администрации и слабое привлечение молодежи к работе, приводящее к старению кадров, недостаток финансирования на формировании программ повышения квалификации и развитие кадрового потенциала.

Цель данной дипломной работы состояла в исследовании качества деятельности кадровой службы в современных условиях, анализе состояния деятельности кадровой службы Администрации Миасского городского округа.

Исходя из нашей цели с учетом особенностей объекта и предмета мы выполнили следующие задачи исследования: проанализировали понятие и особенности муниципальной службы в Российской Федерации; определили сущность кадрового потенциала муниципальной службы; провели исследование качества деятельности кадровой службы Администрации Миасского городского округа; выявили проблемы деятельности кадровой службы муниципальной организации. Теоретической базой послужили законодательные и нормативные акты, законы РФ и муниципальных образований, нормативно-правовые акты и регламенты Администрации Миасского городского округа, теоретические источники.

По итогам данной дипломной работы установлено, что управление качеством деятельности кадровой службы, а также формирование высокопрофессионального и компетентного кадрового состава муниципальной службы является принципиально важным условием повышения эффективности кадрового потенциала муниципальной службы и показателем качественной деятельности кадровой службы.

Таким образом, задачи работы выполнены, цель достигнута.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/e9798c10296ef2951f99b8c4ad4064a3880819b6/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/e9798c10296ef2951f99b8c4ad4064a3880819b6/)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ от 02.08.2019). – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (в ред. 02.08.2019) – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_44571/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/)
4. О муниципальной службе в РФ: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 27.12.2018) – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/)
5. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (в ред. 26.07.2019) – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_82959/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/)
6. Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов Федеральный закон от 17.07.2009 № 172-ФЗ (ред. от 11.10.2018) – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_89553/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_89553/)
7. О Национальном плане противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы: Указ Президента РФ от 29.06.2018 № 378 – URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/54152.html/>
8. Об утверждении Концепции открытости федеральных органов исполнительной власти: Распоряжение Правительства РФ от 30.01.2014 № 93-р». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_158273/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158273/)

9. Об избрании органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Челябинской области: Закон Челябинской области № 85-ОЗ от 10.10.2014 г. (в ред. от 06.12.2018) – URL: <http://docs.cntd.ru/document/422448769>

10. Об особенностях муниципальной службы на территории Челябинской области: Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ (в ред. 17.10.2018) – URL: <http://docs.cntd.ru/document/819023155>

11. О противодействии коррупции в Челябинской области: Закон Челябинской области от 20.02.2009 года № 2-ОЗ (в ред. 04.06.2019 года) – URL: <http://docs.cntd.ru/document/819089461>

12. Об утверждении кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Челябинской области: Указ Губернатора Челябинской области № 166-УГ от 10.03.2011 г. (в ред. от 02.09.2019) – URL: <http://docs.cntd.ru/document/429081077>

13. О резерве управленческих кадров Челябинской области: Указ Губернатора Челябинской области от 25 октября 2010 года № 941-УГ (в ред. 07.12.2018) URL: <http://docs.cntd.ru/document/895271241>

14. Об утверждении положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Челябинской области: Указ Губернатора Челябинской области от 20 августа 2013 года № 451-УГ (в ред. 5.10.2016 года) URL: <http://docs.cntd.ru/document/453129498>

15. Об утверждении устава Миасского городского округа: Решение от 23 июня 2005 г. № 94 (в ред. от 25.04.2019 № 189) – URL: <https://base.garant.ru/9375213/>

16. Об утверждении Положения о порядке разработки и утверждения положений о структурных подразделениях Администрации Миасского городского округа: Распоряжение Администрации Миасского городского округа №431 от 25.10.2018 – URL: <https://prvadm.ru/Normativ№-pravovye-akty/rasporjazhenija-administracii/rasporjazhenija-administracii-za-2018-god/>

17. Об утверждении Положения о порядке разработки и утверждения должностных инструкций муниципальных служащих Администрации Миасского городского округа: Распоряжение администрации Миасского Городского округа № 428 от 24.10.2018 – URL: <https://prvadm.ru/NormativNo-pravovye-akty/rasporjazhenija-administracii/rasporjazhenija-administracii-2018-god/428-ot-24-10-2018/>

18. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: практич. пособие кадровика / В.М. Анисимов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономика, 2019. – 288 с.

19. Заборовская, С.Г. Кадровая работа в муниципальном образовании / С.Г. Заборовская // Вестник БИСТ. 2020. №1 (5). С.89-94.

20. Молотков, С.Н. Об ограничениях, связанных с прохождением гражданской и муниципальной службы в целях противодействия коррупции // С.Н. Молотков, Ю.Н. Трифонов // Электронный научный журнал «Современное общество и власть». 2020. № 1 (7). С. 108-118. URL: <http://gmanagement.ru>.

21. О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2007. №10. Ст. 1152.

22. Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы: Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403 // Собр. законодательства РФ от 15 августа 2016 г., № 33, ст. 5165.

23. Широкова, А.Н. Кадровая работа в органах государственного управления: содержание, цели и функции / А.Н. Широкова, С.Н Карасёва // Сборник научных трудов вузов России «Проблемы экономики, финансов и управления производством». 2020. № 36. С. 96-99.

24. Шуклинова, М.В. Новые кадровые технологии на государственной гражданской службе / М.В. Шуклинова // Политическое управление: научный информационно-образовательный электронный журнал. 2020. № 3 (11). С. 62-65.

25. Агапов А. Б. Административное право. – М.: Юрайт, – 2020. – 64 с.
26. Гапоненко А.Л. Муниципальная кадровая политика. - М: Муниципальный мир, 2020. – 92 с.
27. Захаров Н. И. Государственное и муниципальное управление. – М: Инфра-М, – 2019. – 171 с.
28. Кабашов С.Ю. Организация муниципальной службы. – М: Инфра-М, – 2021. – 68 с.
29. Корнийчук Г. А. Государственные служащие. Особенности регулирования труда. – М: Альфа-Пресс, – 2020. – 204 с.
30. Кочетков А. В., Сульдина Г.А. Государственная и муниципальная служба. – М: Юрайт, – 2021. – 197 с.
31. Магомедов К. О. Магомедов К. О. Местное самоуправление в РФ: проблемы функционирования и развития. – М: Юрайт, – 2021. – 78 с.
32. Постовой Н. В., Таболин В. В., Черногор Н. Н. Муниципальное право. - М: Юриспруденция, – 2021. – 66 с.
33. Пресняков М. В., Чаннов С. Е. Административно-правовое регулирование служебных отношений. – Саратов: Книга, – 2020. – 48 с.
34. Шамарова Г. М. Основы государственного и муниципального управления. – М: МФПУ «Синергия», – 2021. – 74 с.
35. Жуковская Л.П. Развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления как фактор стратегического управления муниципальным образованием / Л. П. Жуковская, О Н. Фомин // сб. Управление стратегическим развитием территорий. – 2021. – № 2. – 5 с.
36. Чуб Н. В. О некоторых проблемах муниципальной службы в РФ // Актуальные проблемы местного самоуправления в РФ. - Курск: РПК «Orange», 2021. – 187 с.
37. Алёхина Л. Л. Управление кадровыми процессами в муниципальной службе города // Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов. – 2021. – № 4. – 25 с.

38. Астахов Ю. В. Кадровый потенциал муниципального управления: проблемы и пути их решения / Ю. В. Астахов, О. С. Погарская // *Общественные науки*. – 2021. – № 4. – С. 220.
39. Астахов Ю. В. Актуальные проблемы совершенствования кадровых технологий в системе муниципальной службы // *Среднерусский вестник общественных наук*. – 2021. – № 2. – С. 7.
40. Бабкина Д. А. Проблемы и перспективы управления человеческими ресурсами на муниципальной службе // *Профессиональная ориентация*. – 2022. – № 2. – С. 209.
41. Берглезова Т. В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности муниципальной службы // Интернет-проект «Корпоративный менеджмент». – 2022. – № 2. – с. 69;
42. Большакова В. М. Конституционная основа стратегических задач муниципальной службы // *Власть*. – 2018. – № 9. – С. 48.
43. Воронцов С. А., Понделков А. В. Проблемы кадрового обеспечения инвестиционного развития муниципальных территорий // *Вестник ПАГС*. – 2022. – № 1. – С. 40.
44. Гончар А.В. Кадровый потенциал государственной службы: современное состояние и тенденции развития // *Научный журнал Дискурс*. – 2021. – №3(5). – С. 82.
45. Делих Е.Е. Государственная гражданская и муниципальная служба в РФ: общее и уникальное // *Вестник СИБИТа*. – 2021. – №3. – С. 72.
46. Дубровина Я. И. Кадровый потенциал муниципальной службы // *Научные труды Северо-Западного института РАНХиГС*. – 2016. – №1. – С. 59.
47. Елисеева И. В. Понятие «муниципальная служба»: терминологический аспект // *Концепт*. – 2021. – №5. – С. 17.
48. Еремин С. Г. О задачах и организации работы кадровой службы в муниципальном образовании // *Актуальные вопросы науки*. – 2021. – №36. – С. 65.

49. Жильцов В. И. Состояние и перспективы развития кадрового потенциала муниципальной службы / В. И. Жильцов, И. С. Атрохин // Научное обеспечение развития АПК в условиях импортозамещения. – 2021. – №3. – С. 26.
50. Заруба Н.А. Кадровый потенциал органов муниципального управления: тенденции развития// Управление персоналом. – 2021. – №4. – С. 54.
51. Зимин В.А. Кадровый потенциал муниципальной службы областного города // Научная статья. – 2020. – №9. – С. 36.
52. Иваненко И.И. Соотношение принципов государственной и муниципальной службы // КубГАУ. – 2022. – №132. – С. 76.
53. Иванов А. С., Михайлова О. В. История становления муниципальной службы в России // ГУУ. – 2022. – №4. – С. 113.
54. Исакова Г.К. Основные направления повышения престижа муниципальной службы // РППЭ. – 2022. – №2. – С. 17.
55. Капустин В. И., Сальников В. И. Кадровое обеспечение муниципального управления // Социально-политические процессы в современном мире: взгляд молодых. – 2022. – №3. – С. 92.
56. Карев Д.А. Специальные принципы института Российской муниципальной службы // Вестник ВУиТ. – 2022. – №2. – С. 64.
57. Карев Д.А. Конституционный принцип равенства в служебных правоотношениях // Вестник Воронежского государственного университета. – 2022. – №1. – С. 55.
58. Крыжановская, О. А. Формирование региональной системы управления трудовым потенциалом // Известия Юго- Западного государственного университета. – 2023. – №1. – С. 229.
59. Кулагин А. В. Ценностные установки муниципальной службы и муниципальных служащих // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2021. – №5. – С. 47.

60. Медведев А. В. Профессиональное развитие кадрового корпуса муниципальной службы // Вестник Челябинского государственного университета. – 2020. – №9. – С. 81.
61. Москалев А.В. Муниципальная служба: понятие, признаки, принципы // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2021. – №2. – С. 64.
62. Петрова С.И. Муниципальная служба и муниципальный служащий // Справочник кадровика. – 2022. – №7. – С.43.
63. Пономаренко Н. Г. К вопросу о престиже муниципальной службы // Вестник государственного и мун. управления. – 2021. – №2. – С. 101.
64. Романкевич Т. Г. Проблемы кадровой политики муниципальной службы // Актуальные проблемы права. – 2022. – №12. – С. 45.
65. Сабына Е. Н. Прохождение муниципальной службы: некоторые проблемные аспекты // ИТпортал. – 2022. – №4. – С. 5.
66. Савченко И. А., Устинова О. Е. Актуальные проблемы интернет коммуникации между органом государственного управления и гражданами: социологический анализ // Политика и Общество. – 2021. – №9. – С. 33.
67. Саломатин А.А. Равный доступ при поступлении на муниципальную службу: конституционно-правовой аспект // Актуальные проблемы российского права. – 2023. – №3. – С. 58.
68. Саралинова Д. С. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в современных условиях // Научный журнал «Молодой ученый». – 2020. – № 4. – С. 65.
69. Сороко А. В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе формирования резерва управленческих кадров // Практика муниципального управления. – 2021. – №4. – С. 43.
70. Стацюков Д.С. Понятие и особенности правового статуса муниципального служащего // ТГУ. – 2022. – №6. – С. 32.
71. Ткаченко Н.А. Правовое регулирование конкурса на муниципальной службе РФ // Муниципальная служба. – 2021. – №4. – С. 7.

72. Файрузов А. Ю Развитие кадрового потенциала и эффективность его функционирования / А. Ю Файрузов, А. А. Смирнов, Л. Е. Лихачев // *Фундаментальные исследования*. – 2022. – № 12-4. – С. 92.

73. Чаннов С. Е. Муниципальная служба в контексте служебного и трудового права: публичность или квазипубличность? // *Конституционное и муниципальное право*. – 2020. №18. – С. 29.

74. Чуб Н. В. Табель о рангах 1722 года и ее значение в развитии 91 государственной службы в России // *Известия Тульского государственного университета*. – 2020. – №5. – С. 136.

75. Щукин И. А., Разыграева М. Г. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы // *Управленческие науки в современной России*. – 2023. – №3. – С. 26.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1

Наименование расходов	Сумма, (тыс.рублей)	Уд.вес
		(%)
<b>Обеспечение выполнения функций казенными учреждениями финансируемыми бюджета Миасского городского округа, в том числе:</b>	<b>338 089,5</b>	<b>47,7</b>
Заработная плата и начисления на нее	149 103,8	21,0
Расходы на оплату за потребленные тепло-энергоресурсы	4 049,1	0,6
Текущие расходы на содержание казенных учреждений (питание, медикаменты, ГСМ, услуги связи, транспортные расходы и др.)	3 469,7	0,5
Выплаты субсидий, пособий и льгот населению	66 450,0	9,4
Ремонт, текущее содержание и уборка дорог, содержание технических средств организации и регулирования дорожного движения	26 559,1	3,7
Оплата услуг по перевозке пассажиров городских и пригородных городских автобусных маршрутов, троллейбусных маршрутов	27 740,8	3,9
Расходы на проведение текущих ремонтов и обслуживания оборудования	2 102,2	0,3
Прочие расходы (в т.ч. благоустройство, обслуживание муниципального имущества, прочие коммунальные расходы и др.)	58 614,8	8,3
<b>Обеспечение выполнения функций бюджетными и автономными учреждениями финансируемые из бюджета Миасского городского округа</b>	<b>371 240,1</b>	<b>52,3</b>
<b>Всего:</b>	<b>709 329,6</b>	<b>100,0</b>

## Приложение 2

Наименование	Уточненный кассовый план на июнь 2023 года (тыс.рублей)	Фактически поступило в июне 2023 года (тыс.рублей)
Всего, в т.ч.:	<b>631 113,6</b>	<b>662 070,0</b>
Налоговые, неналоговые доходы, безвозмездные поступления -	170 620,3	201 606,9
Дотации из фонда сбалансированности муниципальных образований -	19 570,6	19 570,6
Субсидии из фонда сбалансированности муниципальных образований -	52 334,7	52 334,1
Субвенции из фонда компенсаций -	368 594,7	368 594,7
Иные межбюджетные трансферты -	19 993,9	19 993,9
Возврат межбюджетных трансфертов -	0,0	-30,2

