



АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА И ПРОЦЕССА

Н.Е. Таева*

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ПРАВА

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СФЕРЕ ОКАЗАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ (НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ)

Аннотация: От качества оказания государственных и муниципальных услуг напрямую зависит уровень и качество жизни населения. По этой причине особое значение принимает совершенствование системы государственной и муниципальной службы. Государственная и муниципальная служба в России пока не стала эффективной, ориентированной на нужды общества. Сегодня низкое качество государственных (муниципальных) услуг связано с нехваткой квалифицированных кадров, с безответственностью чиновников, с коррупцией, с неспособностью чиновников быстро и оперативно реагировать на нужды населения. В статье подробно анализируются направления совершенствования государственной и муниципальной службы в сфере оказания государственных и муниципальных услуг, закрепленные в актах Президента РФ, Правительства РФ и иных государственных и муниципальных органов. Используются общенаучные методы исследования: анализ, синтез, метод дедукции, индукции, обобщение и абстрагирование. Также использован формально-юридический метод исследования. Исследована нормативная база и на ее основе дана подробная характеристика основных направлений совершенствования системы государственной (муниципальной) службы в сфере оказания государственных (муниципальных) услуг. К таким направлениям относятся, во-первых, усиление ответственности государственных (муниципальных) служащих. Особое внимание уделено усилению дисциплинарной и административной ответственности государственных (муниципальных) служащих, занятых в сфере оказания государственных (муниципальных) услуг. Второе направление в рамках совершенствования системы государственной и муниципальной службы – усиление общественной составляющей при органах власти. Третье направление, которое рассматривается в статье, – реформирование системы оплаты труда государственной (муниципальной) службы. В качестве четвертого направления автор называет особую кадровую политику в отношении служащих, занятых в системе оказания государственных (муниципальных) услуг. Еще одним направлением совершенствования системы государственной (муниципальной) службы является устранение так называемых коррупциогенных факторов.

Ключевые слова: государственная служба, муниципальная служба, право, норма, мониторинг, государственные услуги, муниципальные услуги, ответственность, коррупция, Президент РФ.

DOI: 10.7256/1994-1471.2014.6.10949

© Таева Наталья Евгеньевна

* Кандидат юридических наук, доцент кафедры конституционного и муниципального права, Московский государственный университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
[tayeva@mail.ru]

123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9.



Одним из приоритетных направлений развития системы государственного управления в настоящее время является достижение высокого уровня качества предоставляемых государственных и муниципальных услуг. Связано это с тем, что от качества оказания государственных и муниципальных услуг напрямую зависит уровень и качество жизни населения. По этой причине особое значение имеет совершенствование системы государственной и муниципальной службы. Государственная и муниципальная служба в России пока не стала эффективной, ориентированной на нужды общества. Сегодня низкое качество государственных (муниципальных) услуг связано с нехваткой квалифицированных кадров, с безответственностью чиновников, с коррупцией, с неспособностью чиновников действовать быстро и оперативно. Возможным подходом к решению проблемы повышения качества государственного управления является переход от ведомственной ориентации деятельности государства к ориентации на нужды и задачи граждан, а также модернизация всей системы предоставления услуг государственного управления. Проведение данной стратегии предполагает резкое повышение требований к управленческим кадрам, введение жестких механизмов ответственности за исполнение целевых показателей¹.

Пути такого совершенствования определены в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»². В соответствии с данным Указом к 2018 году уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных и муниципальных услуг должен составить не менее 90 процентов.

Рассмотрим подробнее направления совершенствования системы государственной службы, названные в Указе Президента РФ № 601. Причем данные направления могут быть применены и к системе муниципальной службы.

Первым таким направлением является усиление ответственности государственных (муниципальных) служащих, в особенности лиц, осуществляющих оказание государственных или муниципальных услуг.

Общей тенденцией по данному направлению является внесение изменений в законодательство, предусматривающих меры, усиливающие ответственность государственных и муниципальных служащих.

К таким мерам в Указе Президента РФ прежде всего отнесено принятие решений о досрочном прекращении исполнения своих должностных обязанностей руководителями территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, их структурных подразделений; органов местного самоуправления. Причем решения о досрочном прекращении их полномочий должны приниматься на основе оценки гражданами эффективности их деятельности. Правительством Российской Федерации принято Постановление от 12 декабря 2012 г. № 1284 «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей»³. Указанным Постановлением Правительства РФ утверждены «Правила оценки гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также применения результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей». То есть в данном случае используется мониторинг качества предоставления государственных и муниципальных услуг. Мнения гражданина о качестве предоставления государственных услуг выявляются посредством использования:

- устройств подвижной радиотелефонной связи (через отpravку соответствующих смс-сообщений);
- терминальных устройств, интегрированных с электронной системой управления очередью (как правило, они располагаются непосредственно в точках предоставления услуг);
- информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (опросы через специализированные ресурсы).

¹ Запольнов С.А. Развитие системы предоставления услуг государственного управления в процессе обеспечения национальной экономической безопасности: автореф. дисс. ... канд. экон. наук. СПб., 2012.

² Далее в тексте статьи направления совершенствования системы государственной службы рассматриваются в соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»

³ СЗ РФ. 2012. № 51. Ст. 7219.



Мнение гражданина о качестве предоставления государственных услуг выявляется по следующим основным критериям (с оценкой по 5-балльной шкале):

- а) время предоставления государственных услуг;
- б) время ожидания в очереди при получении государственных услуг;
- в) вежливость и компетентность сотрудника, взаимодействующего с заявителем при предоставлении государственных услуг;
- г) комфортность условий в помещении, в котором предоставлены государственные услуги;
- д) доступность информации о порядке предоставления государственных услуг.

В результате на основе сводных показателей формируется ежегодная оценка гражданами эффективности деятельности руководителей.

В целях повышения качества и доступности государственных услуг, а также оценки эффективности деятельности государственных органов утверждаются Положения о мониторинге качества и доступности государственных услуг, оказываемых конкретными органами исполнительной власти. Например, Приказом Росреестра от 8 сентября 2011 г. № П/338 «Об организации мониторинга качества и доступности государственных услуг, предоставляемых территориальными органами Росреестра и подведомственными федеральными бюджетными учреждениями «Кадастровая палата» по субъектам Российской Федерации» утверждено Положение о мониторинге качества и доступности государственных услуг Росреестра. В рамках Федеральной налоговой службы принято Письмо ФНС РФ от 28 июня 2011 г. № ЗН-4-12/10228 «О повышении качества предоставления государственных услуг» (вместе с «Рекомендациями по проведению управлением ФНС России по субъекту Российской Федерации мониторинга качества обслуживания налогоплательщиков», «Основными принципами и требованиями к организации обслуживания налогоплательщиков»). Также подобный механизм должен быть внедрен при оказании массовых и социально-значимых услуг МВД России, ФМС России⁴.

Проведение мониторинга государственных услуг регионального уровня регулируется нормативными актами субъектов Российской Федерации. Например, Постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 17 августа 2012 г. № 278 утверждено Положение «Об организации и проведении

мониторинга качества предоставления государственных услуг в Республике Северная Осетия-Алания». Во многих субъектах Российской Федерации к настоящему времени разработаны программы проведения мониторинга качества предоставления государственных и муниципальных услуг. Такие программы имеются, например, в Республике Мордовия, Республике Карелия, Кабардино-Балкарской республике, Ленинградской области, Приморском крае, Амурской области и других.

Качество и доступность муниципальных услуг определяется путем проведения мониторинга и регулируется нормативными актами соответствующего уровня. Так, Администрацией города Краснодар принято Постановление от 30 марта 2012 г. № 2490 «Об организации и проведении мониторинга качества предоставления муниципальных услуг в муниципальном образовании город Краснодар». Распоряжением Местной администрации городского округа Нальчик от 30 марта 2012 г. № 155 утверждена «Программа проведения мониторинга качества предоставления муниципальных услуг, предоставляемых местной администрацией городского округа Нальчик». Местной администрацией Урванского муниципального района Кабардино-Балкарской республики принято Постановление от 4 октября 2013 г. № 670 «О проведении мониторинга качества предоставления муниципальных услуг в Урванском муниципальном районе».

В настоящее время законодательством предусмотрено усиление дисциплинарной ответственности государственных (муниципальных) служащих, занятых в сфере оказания государственных (муниципальных) услуг. Так, в случае если значение показателя ежегодной оценки гражданами эффективности деятельности руководителя составляет менее 70 процентов значения, предусмотренного должностным регламентом, либо менее 70 процентов значения, достигнутого в предшествующем году, в отношении руководителя инициируется проведение служебной проверки в соответствии с законодательством Российской Федерации. Исключение составляет случай, когда руководитель находится на замещаемой должности менее одного года.

При этом результаты указанной служебной проверки могут являться основанием для привлечения руководителя территориального органа исполнительной власти (или его структурного подразделения) либо органа местного самоуправления к дисциплинарной ответственности. Так, если в результате проведения служебной проверки подтверждается факт неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на

⁴ http://ar.gov.ru/effect_org_vlasti_04_ocenka_effekt/index.html



него служебных обязанностей либо положений должностного регламента, повлекший за собой снижение оценки гражданами эффективности деятельности руководителя, то в отношении руководителя применяются меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные законодательством о государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в статье 57 устанавливает: «За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) предупреждение о неполном должностном соответствии;
- 5) увольнение с гражданской службы по следующим основаниям:
 - a) неоднократное неисполнение гражданским служащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - b) прогула (отсутствия на служебном месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение служебного дня);
 - c) появления на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - d) разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, и служебной информации, ставших известными гражданскому служащему в связи с исполнением им должностных обязанностей;
 - e) совершения по месту службы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения такого имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - f) принятия гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории «руководители», необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба имуществу государственного органа;
 - g) однократного грубого нарушения гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы категории «руководители», своих должностных обя-

занностей, повлекшего за собой причинение вреда государственному органу и (или) нарушение законодательства Российской Федерации;

В отношении лиц, осуществляющих оказание государственных или муниципальных услуг, усилена административная ответственность. За грубое или неоднократное нарушение государственными и муниципальными служащими стандартов предоставления государственных и муниципальных услуг в соответствии с Указом Президента РФ № 601 Правительству РФ необходимо было до 1 сентября 2012 г. обеспечить включение в законодательство РФ такую меру ответственности служащих, как административное наказание в виде дисквалификации. Данная задача была решена Правительством РФ. Так, в июле 2012 г. в КоАП РФ были внесены изменения в ст. 3.11, в результате которых определение понятия «дисквалификация» было дополнено. В настоящее время дисквалификация для представителей публичной власти⁵ заключается как в лишении лица, являющегося государственным гражданским служащим или муниципальным служащим, права замещать должность соответственно федеральной гражданской службы либо гражданской службы субъекта РФ, либо муниципальной службы, так и в запрете осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг⁶. В настоящее время согласно ч. 3 ст. 3.11 КоАП РФ дисквалификация может быть применена к лицам, являющимся работниками многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, работниками иных организаций, осуществляющих в соответствии с законодательством Российской Федерации функции многофункционального центра, или работниками государственного учреждения, осуществляющего деятельность по предоставлению государственных услуг в области государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним и государственного кадастрового учета недвижимого имущества.

В соответствии со ст. 39 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государствен-

⁵ Следует отметить, что изначально дисквалификация понималась как вид наказания, применяемого исключительно к лицам, занимающим должности в исполнительных органах управления юридических лиц в сфере предпринимательской деятельности.

⁶ Федеральный закон от 28 июля 2012 г. № 133-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях устранения ограничений для предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» // СЗ РФ. 2012. № 31 Ст. 4322.



ной гражданской службе Российской Федерации» служебный контракт с государственным гражданским служащим прекращается, а сам служащий освобождается от занимаемой должности и увольняется с гражданской службы в связи с применением к гражданскому служащему административного наказания в виде дисквалификации. Согласно ст. 19 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» трудовой договор с муниципальным служащим может быть также расторгнут по инициативе представителя нанимателя (работодателя) в случае применения к нему административного наказания в виде дисквалификации.

Статья 5.63 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за нарушение законодательства об организации предоставления государственных и муниципальных услуг. Согласно указанной статье административным штрафом наказываются следующие деяния:

- нарушение порядка предоставления государственной услуги, повлекшее непредоставление государственной услуги заявителю либо предоставление государственной услуги заявителю с нарушением установленных сроков;
- требование лицом, оказывающим услуги, документов и (или) платы, не предусмотренных федеральными законами и принятыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- нарушение должностным лицом, наделенным полномочиями по рассмотрению жалоб на нарушение порядка предоставления государственной или муниципальной услуги, порядка или сроков рассмотрения жалобы либо незаконный отказ или уклонение указанного должностного лица от принятия ее к рассмотрению.

Вторым направлением в рамках совершенствования системы государственной и муниципальной службы является усиление так называемой общественной составляющей при органах власти.

Для усиления «общественной» составляющей в Указе Президента РФ № 601 названы следующие способы:

- а) формирование общественных советов при органах государственной власти Российской Федерации;**
- б) расширение перечня выборных муниципальных должностей.**

Особо следует сказать о таком относительно новом явлении, как общественные советы при органах власти. Общественные советы способствуют вовлечению граждан в работу органов

государственной власти или местного самоуправления. Как правило, общественные советы имеют четкую формализованную структуру. Органы государственной власти или местного самоуправления могут привлекать общественные советы для проведения независимых общественных экспертиз законопроектов и проектов иных нормативных актов. Общественные советы могут давать консультации по каким-либо вопросам, имеющим важное общественное значение; оказывают помощь при разработке нормативных актов, бюджета; осуществляют правовой мониторинг. Через общественные советы различные социальные силы могут влиять на принятие решений органами власти, лоббировать свои интересы.

В настоящее время механизм формирования общественных советов, в соответствии с Указом Президента РФ № 601, должен предусматривать:

Во-первых, такие советы не должны формироваться органами государственной власти самостоятельно. Обязательно участие в их формировании общественных палат.

Во-вторых, обязательно участие в деятельности общественных советов независимых от органов государственной власти экспертов и представителей заинтересованных общественных организаций.

В соответствии с Указом Президента РФ № 601 также необходимо предусмотреть участие на паритетных началах представителей общественных советов при органах государственной власти Российской Федерации в деятельности конкурсных и аттестационных комиссий этих органов.

Главное в деятельности общественных советов – это обеспечение учета общественного мнения органами государственной власти и местного самоуправления. Такие советы не должны существовать формально. Только тогда можно говорить об их эффективности, когда органы власти реально к ним прислушиваются и учитывают общественное мнение.

В настоящее время общественные советы имеются как при федеральных органах государственной власти и их территориальных подразделениях, так и при органах власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления.

Например, в Кировской области действует Общественная палата Кировской области, общественные советы созданы при департаменте образования Кировской области, при Управлении Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков в Кировской области, при департаменте здравоохранения Кировской области, при следственном управлении по Кировской области, при УМВД России по



г. Кирову. Так, в соответствии с Положением об Общественном совете при УМВД России по городу Кирову основными задачами Общественного совета являются:

- привлечение граждан, общественных объединений и организаций к реализации государственной политики в сфере охраны общественного порядка, профилактики правонарушений, обеспечения общественной безопасности, а также содействие в реализации государственной политики в сфере противодействия преступности;
- участие в разработке и рассмотрении концепций, программ, инициатив граждан, общественных объединений и организаций по наиболее актуальным вопросам деятельности УМВД;
- участие в информировании граждан о деятельности УМВД, в том числе через средства массовой информации, и в публичном обсуждении вопросов, касающихся деятельности УМВД;
- анализ мнения граждан о деятельности УМВД и доведение полученной в результате анализа обобщенной информации до руководителя УМВД;
- осуществление общественного контроля за деятельностью УМВД.

В качестве примера общественного совета при органах местного самоуправления можно привести Общественный Совет при главе Советского района Кировской области⁷. Положение об этом Совете утверждено Постановлением от 28 июня 2011 г. № 15 главы Советского района Кировской области. Целями и задачами Общественного Совета являются согласование общественно значимых интересов граждан, общественных объединений, в том числе политических партий, органов государственной власти Кировской области и органов местного самоуправления муниципальных образований Советского района для решения наиболее важных вопросов экономического и социального развития района, защиты прав и свобод человека и гражданина, демократических принципов организации гражданского общества путем:

- 1) привлечения граждан, общественных объединений, в том числе политических партий, к реализации задач социально-экономического развития Советского района Кировской области;
- 2) выдвижения и поддержки гражданских инициатив, направленных на реализацию конституционных прав, свобод и законных

интересов граждан, проживающих на территории Советского района;

- 3) осуществления общественного контроля за деятельностью органов местного самоуправления муниципальных образований Советского района Кировской области;
- 4) выработки рекомендаций органам местного самоуправления муниципальных образований Советского района Кировской области при определении приоритетов в сфере поддержки общественных объединений, деятельность которых направлена на развитие гражданского общества;
- 5) взаимодействия с Общественной палатой Кировской области.

Третье направление предполагает реформирование системы оплаты труда государственной (муниципальной) службы:

По данному направлению органами власти проводится комплексная работа по внедрению так называемого «особого порядка оплаты труда» государственных (муниципальных) служащих в зависимости от достижения ими показателей результативности профессиональной служебной деятельности. Предполагается введение единого подхода к системе премирования служащих за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы. Взаимосвязь между уровнем оплаты труда государственных (муниципальных) служащих и результатами их профессиональной деятельности должна способствовать повышению эффективности их деятельности⁸. Кроме того, совершенствование системы оплаты труда государственных служащих должно способствовать их антикоррупционному поведению. В целом уровень оплаты труда государственных (муниципальных) служащих должен быть доведен до конкурентного на рынке труда.

В качестве четвертого направления совершенствования системы государственной и муниципальной службы можно назвать особую кадровую политику в отношении служащих, занятых в системе оказания государственных (муниципальных) услуг. Эта политика включает:

- организацию повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих, принимающих участие в предоставлении государственных (муниципальных) услуг;
- создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной (муниципальной) службы, включая

⁷ <http://www.municipal.ako.kirov.ru/sovetsk/power/leader/sovet/20075.html>

⁸ См. например: http://ar.gov.ru/effect_org_vlasti_04_ocenka_effekt/index.html



проведение дистанционных экзаменов с использованием сети «Интернет» и информационных технологий и формирование единой базы вакансий;

- расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей государственной (муниципальной) службы;
- формирование кадровых резервов посредством подбора, подготовки и карьерного роста кандидатов на замещение должностей государственной (муниципальной) службы и их активное практическое использование;
- формирование перечня квалификационных требований для замещения должностей государственной (муниципальной) службы на основе компетентностного подхода – в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций, а также от принадлежности к определенным профессиональным группам;
- расширение использования механизма ротации применительно к государственным (муниципальным) служащим;
- развитие института наставничества на государственной (муниципальной) службе;
- применение системы комплексной оцен-

ки деятельности государственных (муниципальных) служащих с использованием ключевых показателей эффективности и общественной оценки их деятельности, в том числе на базе социальных сетей и с учетом мнения сетевых сообществ;

- введение на государственной (муниципальной) службе системы профессионально-функциональных групп, предусматривающую классификацию должностей государственной (муниципальной) службы с учетом отраслевой структуры государственного управления.

Еще одним направлением совершенствования системы государственной (муниципальной) службы является устранение так называемых коррупциогенных факторов. С этой целью устанавливаются дополнительные требования о раскрытии лицами, замещающими должности на государственной (муниципальной) службе, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также иной подобной информации. Также внедряется система мониторинга исполнения должностных обязанностей федеральными государственными (муниципальными) служащими, деятельность которых связана с коррупционными рисками.

Библиография:

1. Зотов В.В., Юровчик Б.В. Особенности организации и проведения мониторинга качества муниципальных услуг // Муниципальная служба: правовые вопросы. – 2013. – № 2. – С. 26–29.
2. Горохов Д.Б., Спектор Е.И., Глазкова М.Е. Правовой мониторинг: концепция и организация // Журнал российского права. – 2007. – № 5. – С. 14.
3. Горохов Д.Б., Глазкова М.Е. Организация правового мониторинга в системе федеральных органов исполнительной власти // Журнал российского права. – 2008. – № 4.
4. Запольнов С.А. Развитие системы предоставления услуг государственного управления в процессе обеспечения национальной экономической безопасности. Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. СПб., 2012.
5. Агафонова Т.П., Гдалевич И.А. др. Злоупотребления публичной властью и антикоррупционная политика в современной России: монография. – М.: Юрлитинформ, 2011.
6. Заболотских Е.М. Ответственность должностных лиц и органов местного самоуправления. – М.: Проспект, 2011.
7. Таева Н.Е. Нормы конституционного права Российской Федерации. М.: Издательство Юркомпани, 2010.
8. Кабанов П.А. Правовое регулирование мониторинга эффективности деятельности Комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных (муниципальных) служащих и урегулирования конфликта интересов в Республике Татарстан: опыт, проблемы и перспективы // Административное и муниципальное право. – 2012. № 2. – С. 34–38.
9. Качушкин С. В. Совершенствование института государственной гражданской службы: проблемы теории и практики // Политика и Общество. – 2011. № 6. – С. 11–17.

References:

1. Zotov V.V., Yurovchik B.V. Osobennosti organizatsii i provedeniya monitoringa kachestva munitsipal'nykh uslug // Munitsipal'naya sluzhba: pravovye voprosy. – 2013. – № 2. – С. 26–29.
2. Gorokhov D.B., Spektor E.I., Glazkova M.E. Pravovoi monitoring: kontseptsiya i organizatsiya // Zhurnal rossiiskogo prava. – 2007. – № 5. – С. 14.



3. Gorokhov D.B., Glazkova M.E. Organizatsiya pravovogo monitoringa v sisteme federal'nykh organov ispolnitel'noi vlasti // Zhurnal rossiiskogo prava. – 2008. – № 4.
4. Zapol'nov S.A. Razvitie sistemy predostavleniya uslug gosudarstvennogo upravleniya v protsesse obespecheniya natsional'noi ekonomicheskoi bezopasnosti. Avtoref. diss. ... kand. ekon. nauk. SPb., 2012.
5. Agafonova T.P., Gdalevich I.A. dr. Zloupotrebleniya publichnoi vlast'yu i antikorrupsionnaya politika v sovremennoi Rossii: monografiya. – M.: Yurlitinform, 2011.
6. Zabolotskikh E.M. Otvetstvennost' dolzhnostnykh lits i organov mestnogo samoupravleniya. – M.: Prospekt, 2011.
7. Taeva N.E. Normy konstitutsionnogo prava Rossiiskoi Federatsii. M.: Izdatel'stvo Yurkompani, 2010.
8. Kabanov P.A. Pravovoe regulirovanie monitoringa effektivnosti deyatel'nosti Komissii po soblyudeniyu trebovaniy k sluzhebному povedeniyu gosudarstvennykh (munitsipal'nykh) sluzhashchikh i uregulirovaniya konflikta interesov v Respublike Tatarstan: opyt, problemy i perspektivy // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2012. № 2. – С. 34–38.
9. Kachushkin S. V. Sovershenstvovanie instituta gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhby: problemy teorii i praktiki // Politika i Obshchestvo. – 2011. № 6. – С. 11–17.

Материал поступил в редакцию 5 февраля 2014 г.