**ИНФОРМАЦИЯ**

**о выполнении Муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Зеленодольском муниципальный районе Республики Татарстан на 2017-2019 годы»**

Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Зеленодольском муниципальный районе Республики Татарстан на 2014-2016 годы» реализовывалась в рамках реализации Государственной программы «Развитие государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан на 2014-2016 годы».

Программа утверждена решением Совета Зеленодольского муниципального района от 20 марта 2017 года №598 «Об утверждении Муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Зеленодольском муниципальный районе Республики Татарстан на 2017-2019 годы».

**Цели Программы:**

Повышение эффективности исполнения органами местного самоуправления Зеленодольского муниципального района возложенных на них полномочий.

Внедрение современных технологий в кадровую работу на муниципальной службе в Зеленодольском муниципальном районе.

**Основные задачи Программы:**

Повышение результативности деятельности аппаратов органов местного самоуправления, в том числе через совершенствование их организационной структуры и штатной численности.

Внедрение эффективных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе муниципальных служащих в Зеленодольском муниципальном районе (далее – муниципальные служащие).

Развитие профессиональной и управленческой компетентности муниципальных служащих, работников, замещающих должности в органах местного самоуправления, не являющихся соответственно должностями муниципальной службы, работников муниципальных учреждений, а также лиц, включенных в кадровые резервы.

Построение эффективной системы мотивации, стимулирования на муниципальной службе.

Привлечение и закрепление на муниципальной службе молодых, перспективных специалистов.

Развитие системы общественного контроля и взаимодействия с институтами гражданского общества, реализация мер по противодействию коррупции на муниципальной службе.

Нормативное и методическое обеспечение муниципальной службы.

**Источники финансирования Программы:**

Бюджет Зеленодольского муниципального района (текущее финансирование). Бюджет Республики Татарстан в размерах ассигнований, предусмотренных государственной программой «Развитие государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан на 2014-2022 годы».

По реализации Программы выполнено следующее.

На официальном сайте Зеленодольского муниципального района в сети Интернет создан раздел «Муниципальная служба»/«Противодействие коррупции». Информирование общественности по вопросам развития муниципальной службы осуществляется через официальный сайт, местные газеты, а также путем обнародования муниципальных правовых актов по данным вопросам на информационных стендах поселений. На сайте муниципального образования размещаются основные нормативные правовые документы, регламентирующие прохождение муниципальной службы, о повышении квалификации муниципальных служащих, о работе комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, представлена возможность гражданам заявить о фактах и представить материалы, подтверждающие нарушение муниципальными служащими требований к служебному поведению.

Внедрены механизмы противодействия коррупции, обеспечивающие муниципальными служащими общих принципов служебного поведения, ведется работа, направленная на приоритетное применение мер по предупреждению и борьбе с коррупцией на муниципальной службе.

В целях совершенствования правовой основы муниципальной службы в органы местного самоуправления муниципального образования направлены для использования в работе следующие методические рекомендации:

методические рекомендации для должностных лиц подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений по проведению антикоррупционной работы;

 методическое пособие по организации работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

 рекомендации по подготовке ежегодных отчетов «Развитие муниципальной службы, реализации наградной политики в органах местного самоуправления района»;

 методические рекомендации по вопросам представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и заполнения соответствующей формы справки;

памятка для муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции.

В целях профилактики коррупционных нарушений и соблюдения муниципальными служащими установленных федеральным законодательством ограничений и запретов, требований к служебному поведению, кадровыми службами органов местного самоуправления муниципальных образований организовано планомерное проведение проверок соблюдения ограничений, связанных с прохождением муниципальной службы, в части наличия/отсутствия неснятой или непогашенной судимости, осуществления предпринимательской деятельности, а также участия в составе учредителей организаций. В целях установления факта соблюдения ограничений при поступлении на муниципальную службу последовательно осуществляются проверки достоверности представленных персональных данных и иных сведений в отношении граждан, претендующих на замещение должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципальных образований Района.

В 2018 году проведены проверки об участии должностных лиц органов местного самоуправления Зеленодольского муниципального района в деятельности органа управления коммерческой организацией и осуществляющих предпринимательскую деятельность в отношении 103 лиц, замещающих должности муниципальной службы.

Для обеспечения реализации мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в органах местного самоуправления организовано рассмотрение уведомлений о намерении осуществлять иную оплачиваемую работу, а также информации о соблюдении муниципальными служащими требований об урегулировании конфликта интересов при фактическом выполнении ими иной оплачиваемой деятельности. Заседания комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов проводятся в соответствии с требованиями законодательства.

В органах местного самоуправления проводится профилактическая работа по предотвращению коррупционных правонарушений и соблюдению служащими требований к служебному поведению.

Предоставление муниципальными служащими сведений о полученных доходах, расходах, имуществе и об обязательствах имущественного характера осуществляется с принятыми муниципальными правовыми актами и контролируется кадровыми службами. Всего в Перечни должностей муниципальной службы, при замещении которых муниципальные служащие обязаны представлять данные сведения на себя и членов своих семей, включено в 2018 году – 141/ в 2017 году – 139/ в 2016 году – 119  *(связано с изменением структуры органов местного самоуправления).* Удельный вес должностей муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявление – 75,8.

Проводится ежеквартальный анализ штатной численности муниципальных служащих и структуры органов местного самоуправления района в целях проведения оптимизации штатной численности, с целью выявления вакансий или увеличения штатной численности муниципальных должностей в связи с дополнительными полномочиями органов местного самоуправления, установленных в связи с изменениями федерального и республиканского законодательства. В 2018 году количество должностей муниципальной службы увеличилось на 2 единицы и составило – 194 должности муниципальной службы.

Выполнение показателей Программных мероприятий способствовали решению вопросов обеспечения открытости муниципальной службы, повышения престижности ее прохождения, внедрения системы мониторинга рисков коррупционных проявлений и их устранения, а также оптимизации деятельности муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв, в части планирования стратегии их карьерного роста и оценки профессионального потенциала.

На развитие кадрового потенциала ориентированы мероприятия по совершенствованию работы с кадровым резервом, процедур проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, проведения аттестации и квалификационного экзамена. Принятые меры дали определенные результаты.

Общее количество органов местного самоуправления, в которых сформирован резерв – 21.

Так, по состоянию на 31 декабря 2018 года в кадровый резерв органов местного самоуправления включено – 88 человек/ на 31 декабря 2016 года – 78 человек/ на 31 декабря 2016 года в кадровый резерв органов местного самоуправления включено – 110 человек.

В течение отчетного года из кадрового резерва органов местного самоуправления на должности муниципальной службы назначены – 15 человек (18%)/ в 2017 году – 4 (5,6%)/ в 2016 году – – 5 человек (6%) от общего количества назначений.

Но как показывает практика, в условиях отсутствия гарантии и в целом ряде случаев возможности назначения резервисты на должности специалистов и руководителей начального звена зачастую трудоустраиваются в иных сферах, не дожидаясь реализации резерва.

Подготовка лиц, состоящих в резерве управленческих кадров, осуществлялась по программам дополнительного профессионального образования в Высшей школе государственного и муниципального управления Казанского (Приволжского) Федерального университета. Всего за 2018 год обучено 11,4% служащих, состоящих в кадровом резерве. Всего за 2014-2016 годы обучено – 16,4%.

Необходимо отметить, что Бюджетный кодекс Российской Федерации не предусматривает возможность производить расходы на обучение граждан, которые не являются муниципальными служащими. На федеральном уровне отсутствует нормативная база, регламентирующая эту работу. В связи с этим имеется существенная проблема по обучению лиц, включенных в резерв.
В тоже время с целью обеспечения более быстрого ознакомления работника с новой должностью, в случае назначения из резерва, разрабатывается индивидуальный план профессионального роста граждан, включенных в кадровый резерв.

Другим серьезным источником для пополнения муниципальной службы квалифицированными специалистами является конкурсное замещение вакантных должностей.

В соответствии с Федеральным законом от 9 февраля 2009 года №8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» информация о мероприятиях по кадровому обеспечению (о проведении конкурса на замещение вакантных должностей, о конкурсе на включение в кадровый резерв и др.) органа местного самоуправления подлежит обязательному размещению на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров (gossluzhba.gov.ru). В 2016 году, используя сервис федеральной государственной информационной системы «Федеральный портал управленческих кадров» была размещена информация об открытых вакансиях, замещаемых по конкурсу и без конкурса.

Общее количество проведенных органами местного самоуправления конкурсов в 2018 году – 32/ в 2017 году – 34 /2016 году – 11.

Ключевой вопрос при проведении конкурсов – оценка профессиональных качеств претендентов на должности. Методики проведения конкурсов предусматривают широкий круг методов оценки: подготовка и защита реферата, индивидуальное собеседование, тестирование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, выполнение письменных заданий. Комплексное использование этих методов обеспечивает всестороннюю оценку конкурсантов. Чаще всего при проведении конкурсов применяется только индивидуальное собеседование, на втором месте – сочетание собеседования и тестирования. По результатам работы в органах местного самоуправления можно сказать, что используемых методов зачастую недостаточно для оценки практических навыков претендентов.

Количество лиц, назначенных на должности муниципальной службы без проведения конкурсов, составляет 35 человек или 42,83 от общего количества назначений/ в 2017 году – 34 или 47,0 от общего количества назначений/ в 2017 году – 68 или 38,86 % от общего количества назначений.

В комплексе мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала муниципальной службы, важная роль должна отводиться аттестации, обеспечивающей комплексную периодическую оценку соответствия служащего замещаемой должности. В целом 2018 году аттестовано 30 муниципальных служащих (16,13 % от общего числа муниципальных служащих)/ в 2017 году аттестовано 22 муниципальных служащих (12,5% от общего числа муниципальных служащих)/ в 2016 году аттестовано 30 муниципальных служащих (17,14% от общего числа муниципальных служащих).

В рамках реализации программы повышения квалификации с 2014 года организовано обучение муниципальных служащих. За последние годы механизм профессионального обучения муниципальных служащих работает без существенных сбоев: в 2018 году в рамках повышения квалификации муниципальных служащих прошли обучение 56 человек (31%)/ в 2017 году – 64 человек (36,4%)/2016 году в рамках повышения квалификации муниципальных служащих прошли обучение 51 человек (29,14%).

Мероприятия по совершенствованию дополнительного профессионального образования служащих направлены на обеспечение системности обучения. В целом по органам местного самоуправления для 70,7% муниципальных служащих разработаны индивидуальные планы профессионального развития. Не имеют таких планов, в основном, недавно назначенные и проходящие испытательный срок муниципальные служащие.

Показатель «Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе» взаимосвязан с программным мероприятием «Внедрение эффективных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе муниципальных служащих, привлечение и закрепление на муниципальной службе молодых, перспективных специалистов».

Проводимые мероприятия не позволили, к сожалению, уменьшить количество граждан, увольняющихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе: в 2018 году значение показателя 29%/ в 2017 году значение показателя – 30,7%/ в 2016 году значение показателя – 26,86%.

Основной причиной текучести кадров в органах местного самоуправления явилось увольнение муниципальных служащих по собственной инициативе, отсутствием должностного роста, напряженным графиком работы.

В практику работы органов местного самоуправления внедрено правило, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему классного чина или при поощрении.

В 2018 году из муниципальных служащих, которые длительно, безупречно и эффективно исполняют свои должностные обязанности:

18,3% – назначены на вышестоящую должность (включая муниципальных служащих переведенных временно на период декретного отпуска)/ в 2017 году – 23,6%/ в 2016 году – 14,5%);

присвоен классный чин 29,57%/ в 2017 году – 28,4%/ в 2016 году – 34,3%.

Внедрена практика проведения консультационно-информационных семинаров для кадровых служб органов местного самоуправлений поселений по вопросам организации кадровой работы и муниципального управления, в том числе и по вопросам реформирования муниципальной службы.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей Программы.

Показатели реализации задачи внедрения современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий на муниципальной службе представлена в таблице.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Показатели** | **В % на дату отчета** |
| 2018 | 2017 | 2016 |
|  | Доля муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку | 31 | 36 | 29 |
|  | Доля лиц, включенных в кадровые резервы и прошедших подготовку (обучение, стажировку), в общем количестве лиц, включенных в резерв управленческих кадров (нарастающим итогом) | 11,4 | 17 | 16 |
|  | Доля должностей руководителей структурных подразделений в органах местного самоуправления, на которых сформирован (актуализирован) кадровый резерв, в общем количестве должностей руководителей структурных подразделений в органах местного самоуправления (нарастающим итогом) | 64 | 100 | 100 |

На сегодняшний день продолжается работа по:

* организации и проведению конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы;
* организации повышения квалификации муниципальных служащих;
* подготовке и использованию резерва управленческих кадров;
* внедрению информационных технологий при проведении аттестации, квалификационных экзаменов, конкурсов на замещение вакантных должностей;
* обучению лиц, включенных в резерв управленческих кадров;
* формированию и использованию кадрового резерва на муниципальной службе;
* привлечению молодых специалистов в сферу муниципального управления.

Кадровыми службами органов местного самоуправления реализуются мероприятия по:

- адаптации муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы;

- порядку ведения реестров муниципальных служащих в органах местного самоуправления;

- порядку заполнения справок о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;

- составлению должностных инструкций, отвечающих требованиям к прохождению муниципальной службы;

- составлению служебных контрактов (трудовых договор) в соответствии с законодательством о муниципальной службе;

- осуществлению контроля за расходами лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих, а также за расходами их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей.

Оценка эффективности Муниципальной программы в 2018 году:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Назначение, тыс. руб. / в рамках государственного заказа на дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих, чел. | Исполнение тыс. руб./ в рамках государственного заказа на дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих, чел. | % исполнение |
| Муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Зеленодольском муниципальный районе Республики Татарстан на 2017-2019 годы»  | 0 | 0 | 0 |
| в том числе: |  |  |  |
| Мероприятие «Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки муниципальных служащих, работников, замещающих должности в органах местного самоуправления, не являющихся соответственно должностями муниципальной службы, работников муниципальных учреждений и лиц, замещающих муниципальные должности | 0/51 | 0/51 | 0/100 |