**Об итогах реализации программы**

**«Развитие муниципальной службы в Верхнеуслонском**

**Муниципальном районе Республики Татарстан на 2014-2016 годы»**

В соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации», Кодексом Республики Татарстан о муниципальной службе, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 22.11.2013 № 910 «Об утверждении государственной программы «Развитие государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан на 2014-2019 годы», Постановлением Руководителя исполнительного комитета Верхнеуслонского муниципального района от 30.05.2014 года утверждена районная программа «Развитие муниципальной службы в Верхнеуслонском муниципальном районе Республики Татарстан на 2014-2016 годы».

Основными целями Программы являются создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы в Верхнеуслонском муниципальном районе и повышение эффективности муниципального управления.

Были поставлены следующие задачи:

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

2. Внедрение эффективных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе муниципальных служащих Верхнеуслонского муниципального района

3. Развитие профессиональной и управленческой компетентности муниципальных служащих, а также лиц, включенных в кадровые резервы.

4. Построение эффективной системы мотивации, стимулирования на муниципальной службе.

5. Привлечение и закрепление на муниципальной службе молодых, перспективных специалистов.

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

7. Нормативное и методическое обеспечение муниципальной службы

Для решения каждой из указанных задач предполагалась реализация соответствующих мероприятий. Исполнители мероприятий - органы местного самоуправления.

В Верхнеуслонском районе накоплен опыт управления муниципальной службой, созданы условия для поступления, прохождения и прекращения муниципальной службы, а также профессионального развития муниципальных служащих.

По состоянию на 01.01.2016 года количество муниципальных служащих в районе- 72 человека, на сегодняшний день - 69 (*6 должностей вакантны: 1 в Совете, 3 в Иннополисе, 2 в СП – секретари Канаш и Вахитово)*. Все данные по годам вы видите на слайдах.

Количественный состав служащих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| годы | Численность должностей муниципальной  службы | Замещено  служащими | *%*  *от штатной численности* |
| 2014 | 69 | 70 | 101,4 |
| 2015 | 73 | 73 | 100 |
| 2016 | 75 | 69 | 92 |

Гендерный состав муниципальных служащих ВМР

Женщин 57 чел. (82,6 %), мужчин всего 12 чел. (17,4%), количество женщин преобладает.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| годы | Количество мужчин | *% от общей численности служащих* | Количество женщин | *% от общей численности служащих* |
| 2014 | 13 | *18,6* | 57 | *81,4* |
| 2015 | 12 | *16,4* | 61 | *83,6* |
| 2016 | 12 | *17,4* | 57 | *82,6* |

Служащих старше 60 лет у нас нет, более 23-х % молодежи до 30 лет.

Возрастной состав служащих ВМР

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| годы | возраст до 30 лет | *%* | возраст от 31 до 40 лет | *%* | возраст от 41 до 50 лет | *%* | возраст от 51 до 60 лет | *%* | возраст старше 61 года | *%* |
| 2014 | 20 | *28,6* | 21 | *30,0* | 17 | *24,3* | 12 | *17,1* | - | *-* |
| 2015 | 18 | *24,6* | 27 | *37,0* | 14 | *19,2* | 14 | *19,2* | - |  |
| 2016 | 16 | *23,2* | 29 | *42,0* | 14 | *20,3* | 10 | *14,5* | - |  |

Стаж муниципальной службы свыше 25 лет имеют 2 муниципальных служащих (2,3%), свыше 15 лет – 21,7 % служащих (15чел.), свыше 10 лет 13% (9чел.), стаж работы от 5 до 10 лет – 30,4% (21 чел.), от 1 до 5 лет –23,2% (16 чел.) и до 1 года – 8,7% муниципальных служащих (6 чел.).

Состав служащих ВМР по стажу

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| годы | до  1 года | *% от общего числа служа*  *щих* | от  1 года до 5 лет | *% от общего числа служа*  *щих* | от 5 до 10 лет | *% от общего числа служа*  *щих* | от 10 до 15 лет | *% от общего числа служащих* | свыше 15 лет | *% от общего числа служащих* |
| 2014 | 5 | *7,1* | 29 | *41,4* | 12 | *17,1* | 14 | *20,0* | 7 | *10,0* |
| 2015 | 8 | *11,0* | 18 | *24,6* | 20 | *27,4* | 10 | *13,7* | 13 | *17,8* |
| 2016 | 6 | *8,7* | 16 | *23,2* | 21 | *30,4* | 9 | *13,0* | 15 | *21,7* |

Из общего числа муниципальных служащих высшее образование имеют 57чел.(76 %), среднее специальное 9 чел. (12%), среднее 3 чел. (4%).

Образовательный уровень служащих ВМР

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| годы | Количество служащих с высшим образованием | *% от общего числа служащих* | из них имеют квалификацию по специальности: | | | | | | | | | | Количество  служащих со средним профес-ным образование | *% от общего числа служащих* |
| менеджер ГМУ | *%* | экономист, финансист | *%* | юрист | *%* | инженер | *%* | иная спец-сть | *%* |
| 2014 | 54 | *77,1* | 2 | *3,7* | 18 | *33,3* | 5 | *9,3* | 8 | *14,8* | 7 | *13,0* | 11 | *15,7* |
| 2015 | 60 | *82,2* | 6 | *10,0* | 19 | *31,6* | 6 | *10,0* | - | *-* | 16 | *26,6* | 11 | *15,1* |
| 2016 | 57 | *82,6* | 3 | *5,3* | 19 | *33,3* | 5 | *8,8* | - | *-* | 21 | *36,8* | 9 | *13,0* |

Успех нашей работы по осуществлению полномочий местных органов в определяющей степени зависит от муниципальных кадров.

Подбор персонала на муниципальную службу осуществляется через процедуру проведения конкурсов и из кадрового резерва.

За текущий период 2016 года всего замещено 20 вакантных должностей муниципальной службы. Назначены на должности по результатам конкурса 11 человек. 3 конкурса были проведены повторно, 7 конкурсов не состоялись в связи с наличием одного кандидата, или отсутствием кандидатов на вакантную должность.

Информация о замещении вакантных должностей

муниципальной службы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Всего замещено вакантных должностей муниципальной службы с начала отчетного года | в том числе: | | | | | |
| Количество лиц, назначенных по результатам конкурса на замещение вакантной должности | | Количество лиц, назначенных на должности без проведения конкурса  (назначены по срочному служебному контракту) | | Количество лиц, назначенных на должности из кадрового резерва | |
| чел. | *%\** | чел. | *%\** | чел. | *%\** |
| 2014 | 12 | 11 | *91,7* | 1 | *8,3* | 1 | *8,3* |
| 2015 | 9 | 7 | *77,7* | - | *-* | 2 | *22,2* |
| 2016 | 20 | 11 | *55,0* | 6 | *30,0* | 3 | *15,0* |

Информация о проведении конкурсов

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Общее количество конкурсов  с начала года  *(в том числе*  *повторных и несостоявшихся)* | Конкурсы, проводимые повторно, если в результате  первоначального конкурса  не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности | | Несостоявшиеся конкурсы в связи с наличием одного кандидата, или отсутствием кандидатов на вакантную должность | | Конкурсы, результаты которых были обжалованы | |
| количество | *% от общего количества  конкурсов* | количество | *% от общего количества конкурсов* | количество | *% от общего количества конкурсов* |
| 2014 | 13 | 1 | *7,7* | 2 | *15,4* | - | *-* |
| 2015 | 9 | - | *-* | - | *-* | - | *-* |
| 2016 | 22 | 3 | *13,6* | 7 | *31,8* | - | *-* |

Подготовка кадров для органов местного самоуправления становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления. Отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих района приводит к снижению эффективности управленческих решений, что подрывает доверие населения к муниципальной службе, способствует формированию негативного имиджа муниципальных служащих.

Качество работы служащих во многом зависит от их профессиональной подготовки. Повышение квалификации осуществляется в соответствии с календарным планом.

Повышение квалификации муниципальных служащих

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| годы | *Численность муниципальных*  *служащих* | *план*  *повышения квалификации, чел.* | *курсы повышения квалификации прошли, чел.* | *объем субсидий* |
| 2014 | 70 | 17 | 25 | 128,5 |
| 2015 | 73 | 11 | 22 | РТ |
| 2016 | 69 | 21 | 22 | РТ |

Всего за 2016 год повышение квалификации прошли 22 человека (план выполнен). Объем субсидий на обучение служащих определяется Кабинетом Министров Республики Татарстан. Повышение квалификации проходит на базе Казанского (Приволжского) Федерального университета.

Заявка на 2017 год на повышение квалификации сформирована (на 22 чел.) и направлена в Департамент государственной службы и кадров при Президенте РТ.

В соответствии с Положением о проведении аттестации муниципальных служащих, в целях определения соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы проводятся квалификационный экзамен и аттестация.

В текущем году 5 человек прошли аттестацию, присвоен классный чин 64-м служащим, 23 человека экзаменовались.

Аттестация муниципальных служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| дата | Прошли аттестацию  всего чел. | Соответствуют квалификационным требованиям |
| 2014 год | - | - |
| 2015 год | 39 | 39 |
| 2016 год | 5 | 5 |

Присвоение служащим классных чинов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| дата | Количество служащих, которым присвоен  классный чин | Из них: | | |
| без сдачи  квалификационного  экзамена | по результатам квалификационного  экзамена | ранее срока, установленного  для прохождения службы  в предыдущем классном чине |
| 2014 | 22 | 4 | 18 | - |
| 2015 | 22 | - | 22 | - |
| 2016 | 64 | 41 | 23 | - |

В соответствии с решением Совета Верхнеуслонского муниципального района от 14.04.2009 года № 37-383 «О порядке формирования управленческих кадров в органах местного самоуправления Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан» сформирован резерв управленческих кадров. В 2017 году будем работать над формированием нового резерва на 2017-2019 годы.

На основании соглашений между сельскими поселениями и Верхнеуслонским муниципальным районом, заключенным в 2006 году, последнему переданы полномочия по ведению резерва кадров муниципальных служащих. В связи с чем, работа по формированию резерва кадров проводится районной Комиссией по формированию резерва управленческих кадров.

В 2014 году в 23 органах местного самоуправления сформирован резерв, количество должностей на которые составлен резерв – 45. Общее количество лиц, состоящих в резерве – 57.В 2016 году на должности муниципальной службы из резерва управленческих кадров назначены 3 чел. *(Потапова Л.П. – председатель ПИЗО, Козина Ю.В. и Колесова Е.Е. – сотрудники ФБП ВМР).*

Информация

о формировании резерва кадров на должности муниципальной службы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Информация по итогам конкурса 2014 года | | | | | Общая информация  по сформированному резерву  (всего с учетом конкурса 2015 года) | | | | |
| Количество  ОМС,  в которых  сформиро-  ван резерв  в 2014 г. | Количество должностей,  на которые сформирован резерв | | Количество  лиц, включен-ных в резерв по итогам конкурса | | Общее  количество  ОМС,  в которых сформиро-  ван резерв | Количество должностей,  на которые сформирован резерв | | Общее количество лиц состоящих  в резерве | |
| высш. | главн. | высш. | главн. | высш. | главн. | высш. | главн. |
| 23 | 29 | 16 | 55 | 27 | 23 | 29 | 16 | 55 | 27 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Информация по итогам конкурса 2016 года | | | | |
| Количество  ОМС,  в которых  сформиро-  ван резерв | Количество должностей,  на которые сформирован резерв | | Количество  лиц, включен-ных в резерв по итогам конкурса | |
| высш. | главн. | высш. | главн. |
| 23 | 29 | 16 | 53 | 23 |

Следует отметить, что из-за большого объёма работы, высоких требований к стажу работы, образованию, большого количества ограничений и запретов, низкой заработной платы на муниципальной службе района, и как следствие - низкой привлекательности для квалифицированных специалистов (в т.ч. и молодежи) возможность формирования актуального резерва кадров остается на низком уровне, особенно в сельских поселениях района.

Одним из направлений работы является подготовка и проведение совещаний, обучающих семинаров по актуальным вопросам реализации законодательства о муниципальной службе.

С 2015 года сотрудники кадровой службы Совета и Исполнительного комитета Верхнеуслонского района работают в Государственной информационной системе Республики Татарстан «Единая информационная система кадрового резерва государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан».

Всё кадровое делопроизводство, аналитическая и статистическая отчетность ведется в электронном виде.

Ежегодно по состоянию на 1 января и 1 июля проводится мониторинг развития муниципальной службы Верхнеуслонского муниципального района.

Проводится постоянный мониторинг исполнения федерального законодательства, законодательства Республики Татарстан, а также муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере муниципальной службы.

Действует единая система оплаты труда муниципальных служащих. Данная система позволяет учитывать стаж, классный чин, категорию занимаемой должности. Определен порядок премирования, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам муниципальных служащих.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в Верхнеуслонском муниципальном районе является противодействие коррупционным проявлениям. На современном этапе коррупция выступает основным препятствием для политического, экономического развития, приводит к серьезным сдвигам в сознании граждан.

В связи с этим особое внимание уделяется формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

Комиссией по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, работниками кадровых служб, помощником главы по противодействию коррупции проводится большая работа в связи с имеющимися многочисленными ограничениями и запретами, связанными с муниципальной службой. Сведения о работе комиссии размещаются на сайте района.

*\*С учетом современных потребностей существует необходимость внедрения новых образовательных технологий и использованием их в деятельности органов местного самоуправления Верхнеуслонского муниципального района. Следует отметить, что муниципальные служащие района не в полной мере владеют соответствующими навыками и умениями. Компьютерная грамотность сотрудников становится недостаточной для эффективной эксплуатации уже имеющихся информационных систем. В связи с этим информационные ресурсы при принятии управленческих решений используются не в полном объеме, что негативно отражается на эффективности деятельности органов местного самоуправления.*

Таким образом, формирование квалифицированного кадрового состава муниципальных служащих основное направление развития муниципальной службы в Верхнеуслонском муниципальном районе.

Объемы и источники финансирования Программы

Всего в 2014-2016г.г. финансовые затраты на выполнение мероприятий Программы составили 128 тыс. 520 рублей и только на повышение квалификации в 2014 году. Бюджет – республиканский.

Финансовые затраты на выполнение мероприятий программы

*(только на повышение квалификации)*

|  |  |
| --- | --- |
| дата | Объем финансирования |
| 2014 год | 128520 руб. |
| 2015 год | средства выделяются централизованно из РТ |
| 2016 год | средства выделяются централизованно из РТ |

Существуют и проблемы, которые сдерживают, на мой взгляд, развитие муниципальной службы.

Если лет 15-20 назад работать в местных органах власти было престижно, то в последние годы ситуация изменилась.

Обозначу проблемы.

1.Отток квалифицированных кадров. Количество уволившихся в 2016 году – 19 человек (это более 27%), из них по инициативе служащего 17 человек (*если в ОМС приходят молодые, перспективные, то набрав опыта, они через год-два уходят на более высокооплачиваемую работу*).

Сменяемость муниципальных служащих

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| дата | Количество служащих, уволенных на отчетную дату | *% от*  *общего числа служащих* | из них: | | | | | | Количество уволенных служащих пребывавших в должности менее 1 года | Кол-во служащих уволенных по достижению предельного возраста пребывания на службе |
| по инициативе служащего | *%* | по инициативе представителя нанимателя | *%* | по истечению срока срочного служебного контракта | % |
| 2014 | 10 | *14,5* | 9 | *90* | - | - | 1 | 10 | 3 | - |
| 2015 | 11 | *16,2* | 10 | *91* | - | - | 1 | 9,1 | 1 | 3 |
| 2016 | 19 | *27,5* | 17 | *89,5* | 1 | 5,2 | 1 | 5,2 | 3 | 4 |

2. Низкая заработная плата муниципальных служащих.

3. Неразвитость механизмов мотивации муниципальных служащих *(например, нет льгот ни по жилью, ни по детским садам, ни по земле, ни по пенсионному обеспечению).*

4. Высокие требования, ограничения и запреты, постоянный контакт с людьми (*современный муниципальный служащий должен результативно выполнять свои должностные обязанности, обладать широким кругозором, а также навыками межличностных коммуникаций, в своей деятельности ориентироваться на интересы населения*). И это не каждому по плечу. Быть настоящим муниципальным служащим, полностью отдавать себя работе и любить свою работу – это призвание и дорогого стоит.

24 декабря Исполнительным комитетом района разработана и утверждена программа «Развитие муниципальной службы в Верхнеуслонском муниципальном районе Республики Татарстан на 2017-2019 годы».