**Об итогах реализации программы**

**«Развитие муниципальной службы в Верхнеуслонском**

**муниципальном районе Республики Татарстан на 2017-2019 годы»**

В соответствии с Федеральным и Республиканским законодательством в Верхнеуслонском муниципальном районе Постановлением Руководителя исполнительного комитета в апреле 2017 года утверждена районная программа «Развитие муниципальной службы в Верхнеуслонском муниципальном районе Республики Татарстан на 2017-2019 годы».

Цели и задачи программы вы видите на экране.

*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 25.12.2017 года количество муниципальных служащих в районе - 77 человек, на сегодняшний день – 1 должность вакантна. *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 |
| 2017 | 75 | 77 | 102,6 |

**Гендерный состав муниципальных служащих ВМР**

Женщин 63 чел. (81,8 %), мужчин всего 14 чел. (18,2%), 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* |
| 2017 | 14 | *18,2* | 63 | *81,8* |

Служащих старше 60 лет у нас нет, более 63 % работников в возрасте до 40 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* | - |  |
| 2017 | 18 | *23,4* | 31 | *40,3* | 15 | *19,5* | 13 | *16,9* | - |  |

*Стаж муниципальной службы свыше 25 лет имеют 3 муниципальных служащих (3,9%), свыше 15 лет – 16,9 % служащих (13 чел.), свыше 10 лет 18,2% (14 чел.), стаж работы от 5 до 10 лет – 26% (20 чел.), от 1 до 5 лет –18,2% (14 чел.) и до 1 года – 16,9% муниципальных служащих (13 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* |
| 2017 | 13 | *16,9* | 14 | *18,2* | 20 | *26* | 14 | *18,2* | 16 | *20,8* |

Из общего числа муниципальных служащих высшее образование имеют 63чел.(81,8 %), среднее специальное 11 чел. (14,3%)

**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* |
| 2017 | 63 | *81,8* | 2 | *2,6* | 24 | *31,2* | 4 | *5,2* | - | *-* | 33 | *42,9* | 11 | *14,3* |

За последние пять лет на территории Верхнеуслонского муниципального района в значительных объемах реализуются федеральные и республиканские программы. Произошли большие позитивные изменения в благоустройстве населенных пунктов: строятся новые и реконструируются социальные объекты, приводятся в нормативное состояние системы водоснабжения, организуется вывоз ТБО, активно идет дорожное строительство.

Все это делается при максимальном участии муниципальных работников, нагрузка на которых значительно возросла. Дополнительно к этому активизировалась деятельность контрольно-надзорных органов, наказание муниципальных работников через судебные решения и наложение штрафов. Ежегодно увеличивается объем работы по документообороту, количество обращений и жалоб граждан, выдвигающих муниципальной власти современные, более высокие требования к социальной инфраструктуре.

Физическая и морально-психологическая нагрузка на муниципальных работников значительно возросла. Именно данная категория работников играет главную роль в системе управления и именно от них в большей степени зависит оперативность решения многих вопросов и темпы развития района.

Вместе с тем, анализ реализации районной программы «Развитие муниципальной службы в Верхнеуслонском муниципальном районе Республики Татарстан» показывает нарастание негативных тенденций в кадровом вопросе.

При росте количества должностей муниципальной службы с 69 до 75 *(увеличение должностей* *за счет Иннополиса и специалиста общественного пункта охраны порядка (ОПОП)*) значительно увеличился недокомплект работников (с 100% в 2015 г. до 89,3% он составлял в 2017 году).

Отсутствие желающих работать в муниципальных органах власти подтверждают и результаты конкурсов на замещение вакантных должностей. За текущий период 2017 года всего замещено 35 вакантных должностей муниципальной службы. Назначены на должности по результатам конкурса 16 человек. 5 конкурсов были проведены повторно, 2 конкурса 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* |
| 2017 | 35 | 16 | *45,7* | 18 | *51,4* | 1 | *2,8* |

**Информация о проведении конкурсов**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата  | Общее количество конкурсов с начала года*(в том числе* *повторных и несостоявшихся)* | Конкурсы, проводимые повторно, если в результатепервоначального 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* | - | *-* |
| 2017 | 17 | 5 | *29,4* | 2 | *11,8* | - | *-* |

Вызывает тревогу значительный рост увольнений с 14,5% в 2014 году до 23% за текущий год. Уволились в 2017 году 17 человек, из них 16 по собственному желанию.

**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 |
| 2017 | 17 | *22,7* | 16 | *94,1* | - | - | 1 | 5,6 | 4 | 5 |

Главной причиной критического дефицита работников является низкий уровень заработной платы.

Большая текучесть кадров становится главным препятствием повышения эффективности системы муниципального управления, роста профессионализма. Чтобы доверить человеку определённый фронт работ, его нужно серьезно обучить. На это уходит время, зачастую – в пустую, потому что новоиспеченный сотрудник через некоторое время попросту увольняется, не выдержав нагрузки сложного функционала или графика работы. Так, проработав 1 год (*или менее 1 года*) уволились с муниципальной службы 1 чел. (2015 г), 3 чел.(2016 г.), 4 чел. (2017 г.).

Близость г. Казань тоже имеет отрицательное воздействие. Молодежь сегодня мобильна и не готова мириться с низкой заработной платой и высокими требованиями.

В 2017 году в 20 органах местного самоуправления сформирован резерв на 2017 – 2019 годы, количество должностей на которые составлен резерв – 42. Общее количество лиц, состоящих в резерве –78. При формировании кадрового резерва на 2017-2019 годы в комиссию поступило всего одно заявление. Кадровый резерв ОМС района создан, но он не рабочий.

**Информация**

**о формировании резерва кадров на должности муниципальной службы**

|  |
| --- |
| **Информация по итогам конкурса 2017 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** |
| **20** | **26** | **16** | **51** | **27** |

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.

Несмотря на существующие трудности, мы работаем (*спасибо всем моим коллегам*), повышаем свою квалификацию 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 |
| 2017 | 70 | 22 | 24 | РТ |

Всего за 2017 год повышение квалификации прошли 26 человек (план выполнен). Объем субсидий на обучение служащих определяется Кабинетом Министров Республики Татарстан. Повышение квалификации проходит на базе Казанского (Приволжского) Федерального университета.

Заявка на 2018 год на повышение квалификации сформирована (на 13 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 аттестацию не проводили (т.к. проводится 1 раз в три года, запланирована на 2018 г.), присвоен классный чин 18-ти служащим по представлению, 11 человек экзаменовались.

**Аттестация муниципальных служащих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| дата | Прошли аттестациювсего чел. | Соответствуют квалификационным требованиям |
| 2014 год | - | - |
| 2015 год | 39 | 39 |
| 2016 год | 5 | 5 |
| 2017 год | - | - |

**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 | - |
| 2017 | 18 | 7 | 11 | - |

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.

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, о своей работе секретарь отчитывается на заседаниях комиссии по координации работы по противодействию коррупции.

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