

-телекоммуни- кационной сети Интернет

Раздел 1. Характеристика и анализ текущего состояния сферы реализации муниципальной программы

Кадровая политика в системе муниципального управления в Арамилском городском округе

Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» определены основные принципы и направления дальнейшего совершенствования системы государственного управления и развития кадрового потенциала Российской Федерации.

Повышение эффективности государственного и муниципального управления в качестве одного из приоритетных направлений развития Свердловской области установлено Законом Свердловской области от 15 июня 2015 года № 45-ОЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации, осуществляемом на территории Свердловской области».

Выработка единого подхода в развитии кадровой политики и создание эффективной целостной системы формирования кадрового потенциала в Свердловской области являются важнейшими ресурсами регионального развития. Целенаправленное формирование кадрового состава влияет на эффективность государственного и муниципального управления, успешность социально-экономического развития региона.

В настоящее время в Арамилском городском округе (далее – городской округ) созданы правовые основы и обеспечено стабильное функционирование муниципального управления, а именно:

- 1) в целях реализации федерального законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе, противодействию коррупции разработана нормативная правовая база;
 - 2) создана система мониторинга формирования кадрового состава на муниципальной службе;
 - 3) разработана и внедрена система организации переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих городского округа за счет средств местного и областного бюджетов;
 - 4) разработана система повышения квалификации лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих;
 - 5) на постоянной основе формируется реестр муниципальных служащих городского округа;
 - 6) разработана система осуществления проверочных мероприятий по соблюдению законодательства о муниципальной службе;
 - 7) разработан порядок формирования резерва управленческих кадров городского округа;
 - 8) разработана и применяется система контроля за соблюдением муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности городского округа, ограничений и запретов, установленных законодательством о муниципальной службе и противодействии коррупции;
 - 9) разработана система профилактических мер противодействия коррупции на муниципальной службе;
 - 10) создана и успешно работает комиссия по противодействию коррупции в городском округе;
 - 11) создана и эффективно работает комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих городского округа.
- В целях анализа тенденций развития системы муниципального управления в разрезе кадровой политики, проводимой органами местного самоуправления городского округа, необходимо рассматривать три взаимосвязанных направления (блока вопросов), в рамках которых планируется проведение мероприятий.

В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» развитие местного самоуправления обеспечивается муниципальными программами и программами развития муниципальной службы Свердловской области, финансируемые соответственно за счет средств местного бюджета и бюджета Свердловской области.

Основной реформирования муниципальной службы в Свердловской области являлась областная государственная программа «Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области до 2027 года», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1276-ПП, направленная на обеспечение непрерывности процесса совершенствования муниципальной службы в Свердловской области, формирование кадрового обеспечения реформы местного самоуправления.

Одним из основных условий профессионального развития муниципального образования является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления.

Развитие муниципальной службы в городском округе характеризуется качественным составом муниципальных служащих городского округа.

По состоянию на 01 января 2023 года штатная численность муниципальных служащих городского округа составила 36 должностей.

Укомплектованность должностей муниципальной службы городского округа составляет 94,44 процента.

Количество муниципальных служащих городского округа, имеющих высшее профессиональное образование, по состоянию на 01 января 2023 года составило 34 человека (94,44 процента).

Из общего количества муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, 3 человека (9 процентов) имеют два и более выс-

ших профессиональных образования.

Анализ гендерного состава муниципальных служащих свидетельствует о сохраняющейся тенденции увеличения численности женщин на муниципальной службе. Так, общая численность женщин, замещающих должности муниципальной службы городского округа, по состоянию на 01 января 2023 года составляет 32 человека, или 94,12 процентов.

Анализ качественного состава муниципальных служащих городского округа по стажу и опыту работы показывает, что на должностях муниципальной службы городского округа примерно в равных частях сочетаются группы служащих, имеющих достаточный опыт работы, и работников, сравнительно недавно пришедших в органы местного самоуправления городского округа: муниципальных служащих городского округа, имеющих значительный стаж муниципальной службы от 5 до 10 лет - 6 человек (17,65 процента), от 10 до 15 лет - 6 человек (17,65 процентов), количество молодых специалистов, имеющих стаж муниципальной службы от 0 до 5 лет, составляет 5 человек (14,71 процентов).

В 2022 году в городском округе состоялось 10 назначений на должности муниципальной службы городского округа.

На муниципальной службе городского округа продолжается развитие современных кадровых технологий.

Оценка соответствия муниципальных служащих городского округа замещаемым должностям муниципальной службы осуществляется посредством проведения аттестации, присвоение классов чинов производится на основе выводов аттестационной комиссии.

Улучшение качественного состава муниципальных служащих по уровню образования во многом вызвано активной работой по контролю за соблюдением квалификационных требований к должностям муниципальной службы, проводившейся кадровыми службами органов местного самоуправления городского округа, совместно с контролирующим органом.

В городском округе осуществляется формирование кадрового резерва на муниципальную службу городского округа.

Вместе с тем существует необходимость совершенствования работы с резервом управленческих кадров и кадровым резервом, по разработке мер по усилению контроля за оценкой выполнения планов индивидуальной подготовки резервистов.

В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в городском округе осуществляется создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, что является одной из основных задач совершенствования муниципальной службы городского округа.

Анализируя количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, следует отметить, что по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в 2022 году прошли обучение 11 человек.

Вместе с тем сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала в системе муниципальной службы городского округа:

1. Оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих городского округа еще слабо увязана с ее результативностью и с тем, насколько качественно в органах местного самоуправления городского округа исполняются муниципальные функции и оказываются муниципальные услуги. Отсутствуют научно обоснованные критерии оценки результативности деятельности муниципальных служащих.
2. Система работы с кадровым резервом на муниципальной службе в городском округе требует дальнейшего совершенствования, в том числе в части правового регулирования.
3. Недостаточна правовая урегулированность отдельных вопросов прохождения муниципальной службы городского округа.

В развитии муниципальной службы существует ряд проблем:

- 1) отсутствие профильного профессионального образования у муниципальных служащих: несмотря на высокий уровень образования, большинство муниципальных служащих не имеют образования по соответствующей специальности;
- 2) отсутствие системности в работе с кадровым резервом, как основным источником обновления и пополнения кадрового состава органов местного самоуправления городского округа;
- 3) негативный имидж муниципального служащего и неконкурентоспособный уровень заработной платы, что не позволяет привлекать на службу высокопрофессиональных специалистов;
- 4) низкий уровень материально-технического обеспечения деятельности органов местного самоуправления городского округа.

В связи с этим целью является формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе муниципального управления, направленного на обеспечение социально-экономического развития городского округа.

Для ее достижения необходимо решение следующих задач, посредством мероприятий:

1. Совершенствование правового регулирования муниципального управления городского округа в сфере кадровой политики.
2. Создание эффективной целостной системы и механизмов формирования и функционирования кадрового состава в сфере муниципальной службы в городском округе, на основе внедрения новых принципов кадровой политики:
 - 2.1. осуществление мониторинга кадрового состава органов местного самоуправления городского округа;
 - 2.2. осуществление методической работы и повышение профессионального уровня муниципальных служащих городского округа;
 - 2.3. развитие системы наставничества на муниципальной службе и расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей муниципальной службы;
 - 2.4. формирование кадровых резервов и их активное практическое использование;
3. Повышение эффективности системы противодействия коррупции в сфе-