



МЭРИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.03.2017 № 978-п/1

г. Тольятти, Самарской области



Об утверждении Итогового отчета о реализации мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2014-2016 годы», утвержденной постановлением мэрии городского округа Тольятти от 14.10.2013 г. № 3176-п/1

В соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти от 12.08.2013 г. № 2546-1/п «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке, формирования и реализации, оценки эффективности муниципальных программ городского округа Тольятти», руководствуясь Уставом городского округа Тольятти, мэрия городского округа Тольятти ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить прилагаемый Итоговый отчет о реализации мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2014-2016 годы», утвержденной постановлением мэрии городского округа Тольятти от 14.10.2013 г. № 3176-п/1.

Мэр

С.И.Андреев

УТВЕРЖДЕН
Постановлением мэрии
городского округа Тольятти
от 14.03.2017 № 948-П/1

ИТОГОВЫЙ О Т Ч Е Т
о реализации мероприятий муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти
на 2014 - 2016 годы», утвержденной постановлением мэрии
городского округа Тольятти от 14.10.2013 № 3176-п/1
(далее – итоговый Отчет)

1. АНАЛИЗ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ МУНИЦИПАЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ

В рамках муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2014-2016 годы», утвержденной постановлением мэрии городского округа Тольятти от 14.10.2013 г. № 3176-п/1 (далее – Программа), для достижения поставленной цели: развитие и совершенствование организационных, информационных, правовых, финансовых основ муниципальной службы в органах местного самоуправления городского округа Тольятти; повышения эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих и престижа муниципальной службы в городском округе Тольятти органами местного самоуправления решались следующие задачи:

1) Совершенствование муниципальной нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы в городском округе Тольятти;

2) Формирование системы непрерывного обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации для профессионального развития муниципальных служащих;

3) Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение компетенции муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

4) Формирование системы функционального кадрового резерва, применение методов подбора наиболее квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного



роста;

5) Создание условий для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала, повышения эффективности, престижа, открытости и прозрачности муниципальной службы в городском округе Тольятти.

Решение поставленных задач в 2014 - 2016 годы осуществлялось через выполнение запланированных к реализации 18 мероприятий, из них: 16 мероприятий, не требующих финансового обеспечения, и 2 мероприятия, с предусмотренным бюджетным финансированием. Все мероприятия реализованы в полном объеме.

В рамках решения задачи № 1 «Совершенствование муниципальной нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы в городском округе Тольятти» постоянно проводится анализ нормативной правовой базы в сфере муниципальной службы в городском округе Тольятти и поддержание ее в актуальном состоянии. В течение 2014-2016 годов были разработаны и утверждены 79 муниципальных правовых актов по вопросам организации и прохождения муниципальной службы, из них 12 - новые, а именно:

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 09.07.2014 № 2233-п/1 «О проверке достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей муниципальных учреждений городского округа Тольятти, и руководителями муниципальных учреждений городского округа Тольятти»;

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 21.08.2014 № 3124-п/1 «Об утверждении Положения о представлении гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления городского округа Тольятти, и муниципальными служащими органов местного самоуправления городского округа Тольятти сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»;

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 19.09.2014 № 3511-п/1 «Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы в городском округе Тольятти, и муниципальными служащими городского округа Тольятти, и соблюдения муниципальными служащими городского округа Тольятти требований к служебному поведению»;




- постановление мэрии городского округа Тольятти от 03.07.2015 № 2115-п/1 «Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в городском округе Тольятти»;

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 06.08.2015 № 2536-п/1 «О Порядке сообщения отдельными категориями должностных лиц о получении подарка в связи с из должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации»;

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 30.03.2016 № 938-п/1 "О Комиссии при мэрии городского округа Тольятти по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов";

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 30.03.2016 № 935-п/1 "Об утверждении Положения о порядке сообщения муниципальными служащими мэрии городского округа Тольятти о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов";

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 13.10.2016 № 3202-п/1 "Об утверждении Положения о подготовке кадров для муниципальной службы и дополнительном профессиональном образовании муниципальных служащих в городском округе Тольятти";

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 18.02.2016 № 458-п/1 "Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров городского округа Тольятти";

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 11.10.2016 № 3171-п/1 "Об организации электронного информационного взаимодействия страхователей с территориальными органами Пенсионного фонда Российской Федерации по представлению документов, необходимых для назначения пенсий работникам";

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 20.07.2016 № 2329-п/1 "Об утверждении Перечня должностей работников мэрии городского округа Тольятти, замещение которых предусматривает осуществление обработки персональных данных либо осуществление доступа к персональным данным";

- распоряжение мэрии городского округа Тольятти от 07.07.2016 № 4057-р/1 "Об определении уполномоченных лиц по работе с Федеральным порталом государственной службы и управленческих кадров";



В рамках решения задачи № 2 «Формирование системы непрерывного обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации для профессионального развития муниципальных служащих» проводится мониторинг состояния кадрового состава органов местного самоуправления городского округа Тольятти.

Анализ состояния кадрового потенциала муниципальных служащих городского округа Тольятти в течение 2014-2016 годов показывает следующее:

- доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование (от общего количества муниципальных служащих) ежегодно растет:

- в 2014 году составляет 98,3%;

- в 2015 году – 99%;

- в 2016 году - 99,4%,

из них:

- доля муниципальных служащих, имеющих второе высшее образование так же увеличивается: - в 2014 году составляет 9,5%;

- в 2015 году – 14,4%;

- в 2016 году - 14,6%;

- доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование по специальности «ГМУ»: - в 2014 году составляет 8,5%;

- в 2015 году – 12,5%;

- в 2016 году - 15,3% .

Таким образом, профессиональный уровень муниципальных служащих поддерживается на высоком уровне.

В течение 2014-2016 годов продолжилось формирование непрерывной системы обучения путем участия муниципальных служащих в учебных мероприятиях дополнительного профессионального образования.

В целях повышения профессиональной компетенции муниципальных служащих Мэрии городского округа Тольятти (далее – Мэрия) и Думы городского округа Тольятти (далее – Дума) ежегодно формировались Планы обучения на текущий год (далее – План обучения), реализация которых осуществлялась управлением муниципальной службы и кадровой политики Мэрии городского округа Тольятти и отделом муниципальной службы и кадровой политики Думы городского округа Тольятти.

Планы обучения ориентированы на специфику деятельности органов местного самоуправления, что позволило обеспечить получение муниципальными служащими необходимых знаний, умений и навыков, соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы и способствующих повышению



эффективности исполнения должностных обязанностей и готовящих к выполнению должностных обязанностей.

Следует отметить, что Планы обучения муниципальных служащих органов местного самоуправления (далее – ОМС) городского округа Тольятти разрабатывались на основе расчетов потребности в повышении квалификации муниципальных служащих ОМС (Мэрии и Думы), где учитывалась: периодичность повышения квалификации муниципальных служащих не менее 1 раза в 3 года; особенности профессиональных компетенций, предъявляемых к различным категориям должностей муниципальной службы; специфика деятельности ОМС и отраслевая специфика деятельности подразделений Мэрии и Думы; актуальность отдельных вопросов в связи с изменениями действующего законодательства, организационно-функциональными изменениями органов Мэрии и запросами руководителей ОМС и пр.

Количество муниципальных служащих повысивших квалификацию за счет средств бюджета городского округа Тольятти и бюджета Самарской области, выделенных в качестве субвенций для обеспечения деятельности департамента социальной поддержки населения Мэрии:

- в 2014 году – 140 чел., в т.ч. за счет субвенций - 4;
- в 2015 году – 188 чел., в т.ч. за счет субвенций - 18;
- в 2016 году - 146 чел.

Таким образом, за три года повысили свою квалификацию 474 муниципальных служащих, что составляет 57,8% от общего количества муниципальных служащих.

Из них по программам обучения не менее 72 час. – 138 человек; не менее 16 час. – 336 человек.

В соответствии с Планами обучения Мэрии и Думы в 2016 году были организованы: курсы повышения квалификации - 6, семинары и тренинги – 15. Организаторы учебных мероприятий определялись в соответствии с законодательством в области государственных и муниципальных закупок.

Планы обучения муниципальных служащих в ОМС ориентированы на специфику деятельности ОМС и включают в себя базовые для муниципальных служащих, в т.ч. для впервые вступивших в должность, учебные мероприятия по вопросам местного самоуправления, муниципальной службе и законодательства в области противодействия коррупции, а также краткосрочные учебные мероприятия для руководителей и мероприятия для работников ОМС по актуальным темам.

Учитывая потребность работников ОМС в повышении квалификации по вопросам изменения законодательства в сфере государственных и муниципальных закупок, в связи с принятием ФЗ от 05.08.2013г. № 44 - ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для



обеспечения государственных и муниципальных нужд», было организовано обучение по данной теме, на котором свою квалификацию повысили 74 муниципальных служащих.

По вопросам противодействия коррупции прошли обучение 46 муниципальных служащих.

В течение 2014-2016 годов в командировки с целью обучения были направлены 13 муниципальных служащих Мэрии. Следует отметить, что в 2015 году муниципальные служащие не направлялись в командировки в связи с тем, что в Программе не предусматривались средства на командировочные расходы.

Муниципальные служащие Мэрии обучались по отдельным узким отраслевым вопросам в специализированных учебных центрах, действующих в крупных городах страны (Москва, Санкт-Петербург, Самара), по программам недоступным на территории города Тольятти. При этом выбор программ обучения осуществлялся с соблюдением оптимальных условий: необходимость обучения в соответствии с требованиями законодательства – стоимость обучения – качество обучения. Следует отметить, что из 13 человек 7 были направлены в г.Самара.

Особое внимание уделено обучению руководителей структурных подразделений ОМС. Из числа руководителей повысили квалификацию:

- в 2014 году – 51 чел.;
- в 2015 году – 63 чел.;
- в 2016 году – 79 чел.

В связи с дефицитом бюджетных средств, Планы обучения на 2014-2016 годы не содержали учебных мероприятий по первому высшему образованию и профессиональной переподготовке. Данные виды обучения можно получить только за счет собственных средств муниципальных служащих. Прошли профессиональную переподготовку и иные виды обучения за счет собственных средств:

- в 2014 году – 2 чел.;
- в 2015 году – 21 чел.;
- в 2016 году – 11 чел.

В соответствии с государственной Программой Правительства Самарской области в сфере развития муниципальной службы за счет средств бюджета Самарской области и федерального бюджета муниципальные служащие повысили квалификацию:

- в 2014 году – 27 чел.;
- в 2015 году – 52 чел.;
- в 2016 году – 50 чел.

Таким образом, количество муниципальных служащих обученных в течение 2014-2016 годов составляет 637 чел., в т.ч.:



- в 2014 году – 169 чел.;
- в 2015 году – 261 чел.;
- в 2016 году - 207 чел.

Следует отметить, что в течение трех лет отсутствовала возможность обучать муниципальных служащих в соответствии с потребностью в периодическом (1 раз в 3 года) повышении квалификации. Вместо нуждающихся в ежегодном повышении квалификации 300-320 муниципальных служащих могли повысить квалификацию значительно меньшее количество муниципальных служащих.

В результате потребность в повышении квалификации муниципальных служащих к концу 2016 года, т.е. на 2017 год сохраняется высокой и составляет 401 муниципальных служащих (47,6 % от общего количества муниципальных служащих).

В рамках решения задачи № 3 «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение компетенции муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности»:

Осуществляется внедрение и использование современной информационной системы ПП «Парус-Бюджет 8.XX» в деятельности кадрового учета и развития персонала Мэрии, что создает ряд преимуществ по сравнению с традиционным подходом по применению локальных кадровых программ. Данная программа уже интегрирована с управленческой, финансовой частью кадрового обеспечения Мэрии, что позволит работать в единой информационной среде не только кадровой службе, но и бухгалтерии (управлению) Мэрии.

В Думе и КСП установлена информационная система «1С: Кадры». В первом квартале 2017 года планируется установка 8-ой версии данной программы.

В рамках решения задачи №4 «Формирование системы функционального кадрового резерва, применение методов подбора наиболее квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного роста»:

В течение 2014-2016 годов в Мэрии Думе формировались и утверждались составы кадрового резерва:

- для замещения вакантных высших и главных должностей муниципальной службы категории «руководители»;
- для замещения вакантных ведущих и старших должностей муниципальной службы категории «специалисты».

В КСП кадровый резерв был сформирован на 2016 год.

Кадровый резерв в ОМС в 2014 и 2015 годах формировался на 76%



должностей муниципальной службы.

В соответствии с рекомендациями Думы об увеличении объема кадрового резерва до 90% в 2016 году кадровый резерв был сформирован во всех ОМС и на 84% должностей муниципальной службы.

Основным критерием отбора кандидатов для включения в кадровый резерв является полное соответствие кандидатов квалификационным требованиям по уровню образования и наличию стажа (опыту) работы по соответствующей специальности (направлению подготовки), предъявляемым к должностям муниципальной службы.

В целях подготовки эффективного кадрового резерва, способного к оперативному замещению вакантной должности муниципальной службы, для каждого лица, включенного в кадровый резерв, разрабатывались индивидуальные планы подготовки. Анализ отчетов о выполнении индивидуальных планов, предоставленных руководителями подготовки, свидетельствует о высоком уровне выполнения указанных планов в период 2014-2016 годов. Доля реализованных индивидуальных планов подготовки муниципальных служащих, составил: за 2014 год - 92%; за 2015 и 2016 годы - 93%, что выше плановых показателей.

Лица, включенные в кадровый резерв, обладают преимущественным правом при подборе кандидатов для обучения по программам повышения квалификации. Количество лиц, состоящих в кадровом резерве Мэрии и Думы, повысили квалификацию:

- в 2014 году – 45 чел.;
- в 2015 году – 50 чел.;
- в 2016 году - 47 чел.

Регулярная и планомерная работа с кадровым резервом способствует его эффективному использованию при назначении на вакантную должность муниципальной службы. Следует отметить, что в соответствии с действующим законодательством лица, включенные в кадровый резерв, не обладают преимущественным правом при назначении на должность.

Из кадрового резерва назначены на должности муниципальной службы от общего количества назначенных в Мэрии и Думе:

- в 2014 году – 56 чел. из 108, что составляет 52%;
- в 2015 году – 27 чел. из 89, что составляет 30,2%;
- в 2016 году - 32 чел. из 71, что составляет 45%.

Данные показатели по годам соответствуют плановому показателю о назначении на должности муниципальной службы не менее 30% от общего количества назначенных.

Следует отметить, что назначения из кадрового резерва производились только в Мэрии.

Оценка результатов служебной деятельности муниципальных




служащих осуществляется при проведении аттестации и процедуры присвоения классных чинов муниципальным служащим.

Аттестация муниципальных служащих в течение 2014-2016 годов осуществлялась в соответствии с Графиками проведения аттестации на текущий год, утвержденными распоряжениями руководителя ОМС городского округа Тольятти. В Мэрии аттестация проводилась в форме экзамена по вопросам профессиональной служебной деятельности аттестуемого муниципального служащего.

Персональные отзывы о профессиональной и служебной деятельности муниципальных служащих, предоставляемые непосредственными руководителями, а так же результаты экзамена позволяли определить уровень профессиональной подготовки и компетенции муниципального служащего.

Аттестовано в течение 2014-2016 годов:

- в 2014 году – 331 чел., что составляет 96,5% от запланированных;
- в 2015 году – 262 чел., что составляет 87%;
- в 2016 году - 110 чел., что составляет 85%.

Данные показатели по годам соответствуют плановому показателю об аттестации не менее 80% муниципальных служащих от количества запланированных.

В течение 2014-2016 годов регулярно велась работа по анализу функциональных обязанностей работников органов (структурных подразделений) Мэрии, экспертизе полномочий и функций на дублирование.

Регулярно проводилась работа по актуализации положений об органах (структурных подразделениях) ОМС, а также приведению должностных инструкций работников в соответствие с целями и задачами органов (структурных подразделений) ОМС.

В целях повышения престижа муниципальной службы, роста мотивации муниципальных служащих для безупречной деятельности в соответствии с Положением о порядке поощрения муниципальных служащих органов местного самоуправления городского округа Тольятти, утвержденным постановлением мэрии городского округа Тольятти от 29.04.2011 № 1319-п/1, к муниципальным служащим применялись различные виды поощрений (объявление благодарности; выплата денежной премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой; присвоение звания «Почетный гражданин городского округа Тольятти) и в первую очередь меры нематериального стимулирования.

В 2014 году постановлением мэрии городского округа Тольятти от 05.06.2014 № 1849-п/1 внесены изменения в Положение, в том числе, в части установления дополнительного основания для объявления благодарности муниципальному служащему за содействие установлению



правонарушений коррупционной направленности. В 2015-2016 годах изменения по вопросу применения новых методов стимулирования муниципальных служащих не вносились.

За выдающиеся заслуги перед обществом и государством муниципальные служащие представляются к государственным наградам и наградам Губернатора Самарской области в порядке, установленном федеральным законодательством и законодательством Самарской области.

Количество поощренных муниципальных служащих по результатам их профессиональной деятельности:

- в 2014 году – 133 чел.;
- в 2015 году – 160 чел.;
- в 2016 году - 129 чел.

Сведения о поощрении муниципального служащего вносятся в трудовую книжку и личное дело муниципального служащего.

В рамках решения задачи № 5 «Создание условий для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала, повышения эффективности, престижа, открытости и прозрачности муниципальной службы в городском округе Тольятти»:

В течение 2014-2016 годов осуществляется информирование населения городского округа Тольятти по вопросам муниципальной службы:

- через средства массовой информации городского округа Тольятти,
- через официальные сайты органов местного самоуправления городского округа Тольятти.

Проекты нормативных правовых актов городского округа Тольятти в обязательном порядке размещаются на независимую антикоррупционную экспертизу на официальных сайтах Мэрии и Думы. Изданные нормативные правовые акты публикуются в газете «Городские ведомости» и размещаются на официальных сайтах Мэрии и Думы. Там же размещается информация о конкурсах и об объявлении приема документов в кадровый резерв, о вакансиях на должности муниципальной службы.

Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и членов их семей также размещаются в установленном порядке на официальных сайтах Мэрии и Думы.

В соответствии со ст.13 Федерального закона от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» на официальном сайте федеральной государственной информационной системы «Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров» (далее - Федеральный портал «ГОССЛУЖБА») впервые в 2016 году размещена информация о кадровом обеспечении ОМС городского округа Тольятти.

К такой информации относятся:



- сведения о вакантных должностях муниципальной службы в ОМС;
- структура ОМС городского округа Тольятти (Мэрия, департамент финансов, Дума, КСП).

Несмотря на регулярно проводимые в течение года в Мэрии сокращения штатных единиц на Федеральном портале «ГОССЛУЖБА» была размещена информация о трех вакансиях имеющихся на определенный момент в Мэрии. В результате данные вакантные должности муниципальной службы были замещены лицами, подавшие свои заявки на указанном портале.

Следует отметить, что такие мероприятия как: «Работа по предупреждению коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе», «Осуществление мероприятий по контролю за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов и исполнением обязанностей, установленных федеральным законодательством о муниципальной службе» и «Проведение проверок достоверности и полноты сведений о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных муниципальными служащими и членами их семей» были исключены из Программы в соответствие с постановлением мэрии городского округа Тольятти от 25.11.2015 № 3803-п/1, поскольку мероприятия по вопросам противодействия коррупции на муниципальной службе реализуются в рамках муниципальной программы «Противодействие коррупции в городском округе Тольятти на 2014-2016 годы», утвержденной постановлением мэрии городского округа Тольятти от 11.10.2013 № 3143-п/1.

В связи с этим результаты по данным мероприятиям подводились только за 2014 год.

В 2014 году в рамках мероприятия по предупреждению коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе был установлен один случай возникновения конфликта интересов на муниципальной службе. Было установлено, что в действиях муниципального служащего содержатся признаки личной заинтересованности, которая приводила или могла привести к конфликту интересов на муниципальной службе, трудовой договор с указанным муниципальным служащим был расторгнут.

Обращения граждан на телефон доверия по фактам коррупционной направленности муниципальных служащих в 2014 году не поступали.

В рамках мероприятия по осуществлению контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов и исполнением обязанностей, установленных федеральным законодательством о муниципальной службе были выявлены следующие нарушения:



- в 30-ти случаях были допущены нарушения Федерального закона от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», а именно муниципальными служащими были предоставлены заведомо недостоверные или неполные сведения в справках о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципального служащего и членов его семьи;

В целях устранения указанных нарушений были применены следующие меры дисциплинарной ответственности:

- в 4-х случаях трудовой договор с муниципальными служащими был расторгнут;

- 1 случай привлечения муниципального служащего к дисциплинарной ответственности в виде выговора;

- в 25-ти случаях муниципальные служащие не были привлечены к дисциплинарной ответственности в связи с истечением сроков привлечения к дисциплинарной ответственности.

В рамках мероприятия по проведению проверок достоверности и полноты сведений о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных муниципальными служащими и членами их семей, было проверено 375 справок или 100% исполнения.

В целях выявления и поддержки муниципальных служащих городского округа Тольятти, достигших высоких результатов в профессиональной служебной деятельности и внесших значительный вклад в развитие Самарской области, в городском округе Тольятти постановлением мэрии городского округа Тольятти от 01.07.2011 г. № 2020-п/1 создана отборочная комиссия городского округа Тольятти для организации и проведения ежегодного профессионального конкурса «Лучший муниципальный служащий Самарской области» и утвержден порядок ее работы.

В 2014 году в конкурсе на звание «Лучший муниципальный служащий Самарской области» принимали участие трое муниципальных служащих мэрии; однако, кандидаты не смогли принять участие во втором этапе конкурса, проводимом в Самаре.

В 2015 году конкурс «Лучший муниципальный служащий в Самарской области» не объявлялся и соответственно муниципальные служащие городского округа Тольятти не могли принимать в нем участие.

Поскольку конкурс объявляется нерегулярно и участие в нем не зависит от муниципальных служащих городского округа Тольятти, данное мероприятие было исключено из Программы в соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти от 23.12.2016 № 4405-п/1 «О внесении изменений в постановление мэрии городского округа Тольятти от 14.10.2013 № 3176-п/1 «Об утверждении муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2014-2016 годы».

II. ИНФОРМАЦИЯ О ФИНАНСИРОВАНИИ МЕРОПРИЯТИЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

На реализацию мероприятий Программы на 2014-2016 годы предусмотрено финансовое обеспечение в объеме 2130,0 тыс. руб., в т.ч.:

- средства бюджета городского округа Тольятти – 2091,0 тыс.руб.;
- средства областного бюджета (на организацию обучения муниципальных служащих департамента социальной поддержки населения Мэрии) – 39 тыс.руб.

В рамках задачи: №2 «Формирование системы непрерывного обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации для профессионального развития муниципальных служащих» предусмотрено финансовое обеспечение следующих мероприятий:

1) на организацию обучения муниципальных служащих органов местного самоуправления городского округа Тольятти по программам повышения квалификации (в том числе обучение лиц, включенных в кадровый резерв) – 1920,0 тыс. руб., в т.ч. по распорядителям бюджетных средств:

- Мэрия – 901,0 тыс. руб.;
- Управлением по оргработе и связям с общественностью - 572,0 тыс. руб.;
- Дума – 447,0 тыс. руб.;

2) на оплату командировочных расходов, связанных с направлением муниципальных служащих Мэрии на обучение по программам повышения квалификации (в том числе обучение лиц, включенных в кадровый резерв):

- Мэрия – 210,0 тыс. руб. (только в 2016 году).

Следует отметить, что в соответствии с решением Думы городского округа Тольятти от 17.02.2016г. № 975 «О внесении изменений в решение Думы городского округа Тольятти от 09.12.2015 N 911 "«О бюджете городского округа Тольятти на 2016 год и плановый период 2017 и 2018 годов» Думе для погашения кредиторской задолженности по выполненным мероприятиям, сложившейся в 2015 году, были выделены дополнительные средства в размере 48 тыс. руб. Таким образом, объем средств по Думе на 2016 год составил 197,0 тыс. руб.

Фактические расходы по Программе составили 1719,0 тыс. руб., что составляет 80,7% от запланированного объема финансирования:

1) на организацию обучения муниципальных служащих органов



местного самоуправления городского округа Тольятти по программам повышения квалификации (в том числе обучение лиц, включенных в кадровый резерв) - 1563,0 тыс. руб., что составляет 81,4% от запланированного, в т. ч. по распорядителям бюджетных средств:

- Мэрия – 712,5 тыс. руб., что составляет 79,1 % от запланированного;
- Управлением по оргработе и связям с общественностью - 557,0 тыс. руб. что составляет 97,4 % от запланированного;
- Дума – 293,5 тыс. руб., что составляет 65,7% от запланированного (без учета оплаты ранее принятых обязательств).

В 2014 году Дума выполнила все запланированные учебные мероприятия. По ГРБС – Дума на обучение не использованы средства в размере 10,5 тыс. руб. по причине недостаточности оставшейся суммы для организации необходимого обучения.

Неполное освоение средств по ГРБС - Мэрия в объеме 183,5 тыс. руб., что составило 47,9% от запланированного, связано с тем, что расходы по данному мероприятию Программы не вошли в перечень приоритетных направлений расходования бюджетных ассигнований Мэрии городского округа Тольятти на ноябрь-декабрь 2014 года. В связи с чем отсутствовала возможность реализации всех запланированных учебных мероприятий.

В 2015 году в соответствии с поставленной задачей и ресурсным обеспечением данного мероприятия Мэрия выполнила все запланированные учебные мероприятия. По ГРБС – Мэрия не использованы средства в размере 5,0 тыс. руб. по причине недостаточности оставшейся суммы для организации необходимого обучения.

По ГРБС - Дума на реализацию указанного мероприятия не использованы средства в размере 75,0 тыс. руб., что составило 50% от запланированного. Неполное освоение средств связано с отсутствием необходимого количества времени для проведения конкурсных процедур с момента принятия решения об организации соответствующего обучения муниципальных служащих.

В 2016 году по ГРБС - Управление по оргработе и связям с общественностью на обучение не использованы средства в размере 15,0 тыс. руб. по причине недостаточности оставшейся суммы для организации необходимого обучения;

По ГРБС - Дума на обучение не использованы средства в размере 69,0 тыс. руб., что составило 46,3% от запланированного. Отклонение фактических расходов от планового объема финансового обеспечения мероприятия Программы обусловлено тем, что в 2016 году Дума приняла участие в мероприятиях по повышению квалификации за счет средств



бюджета Самарской области. Участие в данных мероприятиях позволило обучить 20 муниципальных служащих Думы и КСП.

2) на оплату командировочных расходов, связанных с направлением муниципальных служащих Мэрии на обучение по программам повышения квалификации (в том числе обучение лиц, включенных в кадровый резерв):

- Мэрия – 156,0 тыс. руб., что составляет 74,3% от запланированного.

На оплату командировочных расходов не использованы средства в размере 54,0 тыс. руб., поскольку при планировании командировок приоритетной задачей была экономия бюджетных средств, в т.ч. экономия средств на проживание и проезд. При выборе места обучения предпочтение отдавалось организациям Самарской области, так из 13 человек, направленных в командировки 7 были направлены в Самару.

Наблюдается низкое использование Думой запланированных средств на обучение на протяжении последних двух лет: в 2015 году средства использованы в объеме 50% от запланированного; в 2016 году - 53,7%.

Следует отметить непропорциональное планирование средств по заказчикам Программы. Так на одного муниципального служащего Мэрии планируется на обучение 0,74 тыс. руб., тогда как в Думе – 2,04 тыс. руб.

В целях эффективного использования бюджетных средств, планируемых на организацию обучения муниципальных служащих, в дальнейшем требуется их перераспределение между заказчиками Программы (Мэрия и Дума) пропорционально количеству работающих в них муниципальных служащих.

По остальным мероприятиям Программы финансирование не планировалось.

Финансовое исполнение реализации Программы в 2014-2016 годы представлено в приложении № 1 к настоящему Отчету.

III. ИНФОРМАЦИЯ О ВЫПОЛНЕНИИ МЕРОПРИЯТИЙ И ДОСТИЖЕНИИ ПЛАНОВЫХ ЗНАЧЕНИЙ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (ИНДИКАТОРОВ) МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В рамках решения задачи № 1 «Совершенствование муниципальной нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы в городском округе Тольятти» постоянно проводится анализ и актуализация действующего законодательства.

Показатель «Соответствие муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы на территории городского округа Тольятти, действующему законодательству и иным нормативным правовым актам, касающимся муниципальной службы, актуальность сформированной нормативной правовой базы» за 2014-2016 годы составляет



100%, что соответствует плановому показателю (100%).

В рамках решения задачи № 2 «Формирование системы непрерывного обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации для профессионального развития муниципальных служащих» проводился мониторинг состояния кадрового состава органов местного самоуправления городского округа Тольятти и формирование непрерывной системы обучения путем участия муниципальных служащих в учебных мероприятиях дополнительного профессионального образования.

Значения показателей «Подготовленная информация о качественном составе муниципальных служащих», «Утвержденный Список муниципальных служащих, которым требуется пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации», «Утвержденный План обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации», «Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам повышения квалификации (от количества муниципальных служащих, которым необходимо обучение)» достигнуты плановых значений или 100 % исполнение.

Значение показателя «Доля использованных средств на оплату командировочных расходов, связанных с направлением муниципальных служащих на обучение по программам повышения квалификации» составило 74,3% поскольку приоритетной задачей при планировании командировок была экономия бюджетных средств, в т.ч. экономия средств на проживание, проезд и выбор места командирования.

Следует отметить, что мероприятие по данному показателю включено в Программу в 2016 году, поскольку в бюджете городского округа Тольятти были предусмотрены средства на его реализацию.

В рамках решения задачи № 3 «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение компетенции муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности»:

Показатель «Наличие программного продукта (автоматизированной системы управления персоналом) с необходимым количеством специальных модулей» исполнен в 100 % объеме.

В рамках решения задачи № 4 «Формирование системы функционального кадрового резерва, применение методов подбора наиболее квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного роста»:

Значение показателя «Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв»:



- за 2014-2015 годы составило 76%, что выше планового показателя (66%). Показатель исполнен на 115%.

- за 2016 год составило 84%, что выше планового показателя (67%). Показатель исполнен на 125%.

Показатель «Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных на основе назначения из кадрового резерва (по отношению к общему количеству назначенных на вакантные должности муниципальной службы)» исполнен на 100%.

Значения показателя «Доля реализованных индивидуальных планов подготовки муниципальных служащих, составил:

- за 2014 год - 92%, что выше планового показателя (80%). Показатель исполнен на 115%;

- за 2015-2016 годы - 93%, что выше планового показателя (90%). Показатель исполнен на 103%.

Показатель «Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию (от количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в отчетном периоде)» выполнен в 100 % объеме.

Значения данного показателя по годам (в 2014 году – 96,5%; в 2015 году – 87%; в 2016 году - 85%) выше планового значения не менее 80%.

Показатель «Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие требованиям, установленным муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти», составил 100%, что соответствует плановому показателю (100%).

Показатели «Количество поощренных муниципальных служащих по результатам их профессиональной деятельности» в течение 2014-2016 годов составили в 2014 году – 133 чел.; в 2015 году – 160 чел.; в 2016 году - 129 чел., что соответствует плановому показателю (не менее 50 человек) или 100 % исполнение.

В рамках решения задачи № 5 «Создание условий для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала, повышения эффективности, престижа, открытости и прозрачности муниципальной службы в городском округе Тольятти» показатель «Объем размещенной информации по вопросам муниципальной службы» в течение 2014-2016 годов исполнен на 100 %.

В связи с исключением остальных мероприятий данной задачи достижение показателей

Значение показателя «Количество случаев возникновения конфликта интересов на муниципальной службе, количество обращений граждан на телефон доверия по фактам коррупционной направленности муниципальных служащих» за 2014 год - 1, что соответствует плановому показателю (не более 5) или 100% исполнение.



Значение показателя «Количество нарушений муниципальными служащими законодательства о муниципальной службе» составило за 2014 год – 30, это выше планового показателя (не более 7) или 23 % исполнение.

Показатель «Доля сведений о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных муниципальными служащими и членами их семей, в отношении которых проведен внутренний мониторинг на их полноту и достоверность (от общего количества представленных сведений)» в 2014 году составил 40%, что соответствует плановому показателю (40%) или 100 % исполнение.

Значение показателя «Количество муниципальных служащих, принявших участие в конкурсе «Лучший муниципальный служащий Самарской области»» в 2014 году составило 3, что соответствует плановому показателю (не менее 2) или 100 % исполнение; в 2015 году не достигнуто планового значения (не менее 2 человек) в связи с не проведением данного конкурса.

Оценка достижения плановых значений показателей (индикаторов) представлена в приложении № 2 к настоящему Отчету.

IV. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Расчет эффективности реализации Программы за весь период реализации осуществляется посредством расчета средней арифметической от значений показателей эффективности Э_ж для каждого года реализации Программы.

Показатель эффективности Э_ж в 2014 году составил 90%, в 2015 году – 93%, в 2016 году – 97,1%.

Таким образом, показатель эффективности реализации Программы за 2014-2016 годы составил 93,4%.

Значение показателя Э_ж более 90%, свидетельствует о том, что эффективность реализации Программы соответствует запланированной (эффективная реализация муниципальной программы).

V. РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Результаты реализации Программы за 2014-2016 годы:

Муниципальная служба в городском округе Тольятти получила дальнейшее развитие. Опираясь на действующее законодательство, нормативная правовая база, регулирующая вопросы муниципальной службы поддерживается в актуальном состоянии. В течение 2014-2016 годов были разработаны и утверждены 79 муниципальных правовых актов по вопросам организации и прохождения муниципальной службы, из них 13 - новые.

Таким образом, степень соответствия нормативной правовой базы городского округа Тольятти, регулирующей вопросы организации и прохождения муниципальной службы, действующему законодательству по итогам реализации Программы составляет 100%.

Продолжает совершенствоваться кадровый состав ОМС городского округа Тольятти. Большое внимание уделяется повышению профессионализма и компетенции кадрового состава муниципальных служащих.

В рамках непрерывной системы профессионального развития муниципальных служащих уделяется значительное внимание повышению квалификации путем участия муниципальных служащих в учебных мероприятиях дополнительного профессионального образования, организуемых в городе, направления муниципальных служащих в командировки с целью обучения; путем участия в мероприятиях, организуемых за счет средств бюджета Самарской области и федерального бюджета, а также создания условий для самообразования.

Таким образом, несмотря на недостаточный объем средств на обучение муниципальных служащих ОМС в течение 2014-2016 годов по программам обучения не менее 16-ти часов, засчитываемым как повышение квалификации, за счет бюджетов всех уровней повысили квалификацию муниципальные служащие Мэрии и Думы – 470 человек, что составляет 55,8% от общей численности муниципальных служащих.

Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам повышения квалификации (от количества муниципальных служащих, которым необходимо обучение) за счет средств местного бюджета и бюджета Самарской области, выделенных в качестве субвенций для обеспечения деятельности департамента социальной поддержки населения Мэрии (только в 2015 году) составила: в 2014 году – 15,3% чел.; в 2015 году – 20,1%; в 2016 году - 17,3%, что соответствует запланированному значению показателя конечного результата (не менее 10%).

О значительном внимании к повышению профессионализма на муниципальной службе свидетельствует тот факт, что лица, включаемые в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы, полностью соответствуют квалификационным требованиям, предъявляемым к замещаемой должности.

Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, составили в 2014 и 2015 годах 76%, в 2016 году - 84%, что выше плановых значений показателя (66%, 66% и 67% соответственно).

Подготовка указанных лиц в период пребывания в составе кадрового резерва по индивидуальным планам подготовки, а также по специальным программам повышения квалификации способствует замещению вакантной должности специалистом, не требующим адаптационного периода.

Доля реализованных индивидуальных планов подготовки



муниципальных служащих в период 2014-2016 годов выше плановых показателей.

Значения показателя «Доля реализованных индивидуальных планов подготовки муниципальных служащих, составил:

- за 2014 год - 92%, что выше планового показателя (80%). Показатель исполнен на 115%;

- за 2015 и 2016 годы - 93%, что выше планового показателя (90%). Показатель исполнен на 103%.

Показатели «Число лиц, включенных в кадровый резерв, прошедших дополнительное профессиональное обучение (курсы повышения квалификации, семинары и пр.) составили в 2014 году – 45 чел.; в 2015 году – 50 чел.; в 2016 году - 47 чел., т.е. выше планового показателя конечного результата (45 человек). Показатель исполнен на 100%.

В целях повышения эффективности и результативности деятельности ОМС осуществляется оценка результатов служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе при проведении аттестации и процедуры присвоения классных чинов муниципальным служащим.

Показатель «Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию (от количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в отчетном периоде)» выполнен в 100 % объеме.

Значения данного показателя по годам (в 2014 году – 96,5%; в 2015 году – 87%; в 2016 году - 85%) выше планового значения не менее 80%.

Продолжает использоваться система поощрения муниципальных служащих за выдающиеся заслуги перед обществом, добросовестный труд и особые достижения на муниципальной службе, в том числе развивается система нематериального стимулирования.

Показатели «Количество поощренных муниципальных служащих по результатам их профессиональной деятельности» в течение 2014-2016 годов составили в 2014 году – 133 чел.; в 2015 году – 160 чел.; в 2016 году - 129 чел., что соответствует плановому показателю (не менее 50 человек) или 100 % исполнение.

Совершенствуется кадровый учет в Мэрии и Думе. В Мэрии в 2016 году осуществлялось внедрение отдельных модулей и использование современной информационной системы ПП «Парус-Бюджет 8.XX.

В Думе и КСП успешно используется информационная система «1С: Кадры». В первом квартале 2017 года планируется установка 8-ой версии данной программы.

Показатель «Внедрение программных продуктов автоматизированной компьютерной системы управления персоналом с необходимым количеством специальных модулей» соответствует запланированному значению.



Реализация мероприятий Программы способствует развитию муниципальной службы в городском округе Тольятти на уровне ее нормативного обеспечения, использованию и развитию передовых методов работы с кадровым составом органов местного самоуправления, а также формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности.

Руководитель управления муниципальной
службы и кадровой политики
мэрии городского округа Тольятти



Д.В. Дементьев

Мочалова 543984



Финансовое исполнение реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2014-2016 годы» за 2014 - 2016 годы

N	Наименование целей, задач, мероприятий	Ответственный исполнитель	Финансовые расходы, тыс. руб.										Уровень исполнения планового объема финансового обеспечения, (%) (Fфi по фактическим расходам / Fпi x 100)				
			План на 2014 - 2016 годы (Fпi)					Факт за 2014 - 2016 годы (Fфi по фактическим расходам)									
			Всего	Местный бюджет	Областной бюджет	Федеральный бюджет	Внебюджетные средства	Всего	Местный бюджет	Областной бюджет	Федеральный бюджет	Внебюджетные средства	Всего	Местный бюджет	Областной бюджет	Федеральный бюджет	Внебюджетные средства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Цель: Развитие и совершенствование организационных, информационных, правовых, финансовых основ муниципальной службы в органах местного самоуправления городского округа Тольятти, повышение эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих и престижа муниципальной службы в городском округе Тольятти																	
Задача 1. Совершенствование муниципальной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы в городском округе Тольятти																	
	Мероприятие 1 Анализ нормативной правовой базы в сфере муниципальной службы в городском округе Тольятти и	Мэрия (УМСиКП), Дума	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Ф.И.О. -

С.И.

[illegible]

1

Dr

[illegible]

1

Mr

Итого по задаче 2 без учета оплаты ранее принятых обязательств	2130,0	2091,0	39,0	0	0	1719,0	1680,0	39,0	0	0	80,7	80,3	100	0	0
Оплата ранее принятых обязательств (по задаче 2)	48,0	48,0				48,0	48,0	0	0	0	X	X	-	-	-
Задача 3. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение компетенции муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности															
Мероприятие 1. Развитие информационных технологий кадрового учета	Мэрия (УМСиКП), Дума	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого по задаче 3.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Задача 4. Формирование системы функционального кадрового резерва, применение методов подбора наиболее квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного роста															
Мероприятие 1. Формирование кадрового резерва муниципальных служащих для городского округа Тольятти	Мэрия (УМСиКП), Дума	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Мероприятие 2. Формирование, корректировка и эффективное использование банка данных	Мэрия (УМСиКП), Дума	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Ф

m

[illegible]

1

R

[illegible]

1

R

[illegible]

1

22

[illegible]

1

For

[illegible]

1

R

Достижение показателей (индикаторов) муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2014-2016 годы» за 2014 - 2016 годы

N п/п	Наименование целей, задач, мероприятий	Наименование показателей (индикаторов)	Тип показателя (прямой/ обратный)	ед. изм.	Уровень достижения показателя, т.е. (Pi x 100), (%) за 2014 год	Уровень достижения показателя, т.е. (Pi x 100), (%) за 2015 год	Уровень достижения показателя, т.е. (Pi x 100), (%) за 2016 год
1	2	3	4	5	6	7	8
Цель: Развитие и совершенствование организационных, информационных, правовых, финансовых основ муниципальной службы в органах местного самоуправления городского округа Тольятти, повышение эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих и престижа муниципальной службы в городском округе Тольятти							
Задача 1. Совершенствование муниципальной нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы в городском округе Тольятти							
Мероприятие 1 Анализ нормативной правовой базы в сфере муниципальной службы в городском округе Тольятти и поддержание ее в актуальном состоянии	Соответствие муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы на территории городского округа Тольятти, действующему законодательству и иным нормативным правовым актам, касающимся муниципальной службы; актуальность сформированной нормативной правовой базы			%	100	100	100
Задача 2. Формирование системы непрерывного обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации для профессионального развития муниципальных служащих							
Мероприятие 1 Мониторинг состояния кадрового состава органов местного самоуправления	Подготовленная информация о качественном составе муниципальных служащих			Ед.	100	100	100
Мероприятие 2 Формирование потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих	Утвержденный Список муниципальных служащих, которым требуется пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации			Ед.	100	100	100
Мероприятие 3 Разработка плана обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации	Утвержденный План обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации			Ед.	100	100	100

С

М

муниципальных служащих за счет средств бюджета городского округа Тольятти								
<u>Мероприятие 4</u> Организация обучения муниципальных служащих по программам повышения квалификации (в том числе обучение лиц, включенных в кадровый резерв)	Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам повышения квалификации (от количества муниципальных служащих, которым необходимо обучение)	прямой	%	100	100	100		100
<u>* Мероприятие 4.1</u> Оплата командировочных расходов, связанных с направлением муниципальных служащих на обучение по программам повышения квалификации (в том числе обучение лиц, включенных в кадровый резерв)	Доля использованных средств на оплату командировочных расходов, связанных с направлением муниципальных служащих на обучение по программам повышения квалификации	прямой	%	-	-	74,3		
Задача 3. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение компетенции муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности								
<u>Мероприятие 1</u> Развитие информационных технологий кадрового учета	Наличие программного продукта (автоматизированной системы управления персоналом) с необходимым количеством модулей	прямой	Ед.	100	100	100		100
Задача 4. Формирование системы функционального кадрового резерва, применение методов подбора наиболее квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного роста								
<u>Мероприятие 1</u> Формирование кадрового резерва муниципальных служащих для городского округа Тольятти	Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв	прямой	%	115	115	125		
<u>Мероприятие 2</u> Формирование, корректировка и эффективное использование банка данных кадрового резерва муниципальных служащих для замещения вакантных должностей лицами из кадрового резерва	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва (по отношению к общему количеству назначенных на вакантные должности муниципальной службы)	прямой	%	100	100	100		
<u>Мероприятие 3</u> Анализ реализации индивидуальных планов подготовки муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв	Доля реализованных индивидуальных планов подготовки муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв (от общего количества планов)	прямой	%	115	109	103		
<u>Мероприятие 4</u> Организация и проведение аттестации муниципальных служащих городского округа Тольятти: - оказание консультационной помощи	Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию (от количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в отчетном периоде)	прямой	%	100	100	100		

муниципальным служащим при подготовке к аттестации; - организации процедуры и проведения аттестации согласно списку муниципальных служащих, подлежащих аттестации; - оценка результатов профессиональной деятельности муниципальных служащих посредством проведения аттестации								
<u>Мероприятие 5</u> Актуализация положений о структурных подразделениях органов и должностных инструкций работников с учетом целей и задач органов местного самоуправления		Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие требованиям, установленным муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти	прямой	%	100	100	100	100
<u>Мероприятие 6</u> Внедрение в современных механизмов стимулирования муниципальных служащих, повышения престижа муниципальной службы, роста мотивации муниципальных служащих для безупречной деятельности		Количество поощренных муниципальных служащих по результатам их профессиональной деятельности	прямой	Чел.	100	100	100	100
Задача 5. Создание условий для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала, повышения эффективности и престижа, открытости и прозрачности муниципальной службы в городском округе Тольятти								
<u>** Мероприятие 1</u> Работа по предупреждению коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе		Количество случаев возникновения конфликта интересов на муниципальной службе, количество обращений граждан на телефон доверия по фактам коррупционной направленности муниципальных служащих	прямой	Ед.	100	-	-	-
<u>** Мероприятие 2</u> Организация участия муниципальных служащих в конкурсе «Лучший муниципальный служащий в Самарской области»		Количество муниципальных служащих, принявших участие в конкурсе «Лучший муниципальный служащий в Самарской области»	прямой	Чел.	100	0	-	-
<u>** Мероприятие 3</u> Осуществление мероприятий по контролю за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов и исполнением обязанностей, установленных федеральным законодательством о муниципальной службе		Количество нарушений муниципальными служащими законодательства о муниципальной службе	обратный	Ед.	23	-	-	-

<u>Мероприятие 4</u> Информирование населения городского округа Тольятти по вопросам муниципальной службы: - через средства массовой информации городского округа Тольятти; - через официальные сайты органов местного самоуправления городского округа Тольятти	Объем размещенной информации по вопросам муниципальной службы	прямой	%	100	100	100
<u>** Мероприятие 5</u> Проведение проверок достоверности и полноты сведений о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных муниципальными служащими и членами их семей	Доля сведений о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных муниципальными служащими и членами их семей, в отношении которых проведен внутренний мониторинг на их полноту и достоверность (от общего количества представленных сведений)	прямой	%	100	-	-

* Мероприятие включено в муниципальную программу в 2016 году;

** Мероприятия исключены из муниципальной программы в 2015-2016 годах соответственно.

С.В.

Р.