



МЭРИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.04.2011 № 1285-п/1

г. Тольятти, Самарской области

Об утверждении итогового отчета о выполнении долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2012 – 2014 годы» за 2012-2013 годы

В соответствии с постановлением мэра городского округа Тольятти от 18.06.2008 г. № 1378-1/п «О разработке и реализации долгосрочных целевых программ городского округа Тольятти», руководствуясь Уставом городского округа Тольятти, мэрия городского округа Тольятти ПОСТАНОВЛЯЕТ:

Утвердить прилагаемый итоговый отчет о выполнении долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2012–2014 годы», утвержденной постановлением мэрии городского округа Тольятти от 25.08.2011 г. № 2599-п/1, за 2012-2013 годы.

Мэр

С.И.Андреев

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ

о выполнении долгосрочной целевой Программы
«Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти
на 2012 - 2014 годы», утвержденной постановлением мэрии
городского округа Тольятти от 25.08.2011 № 2599-п/1, за 2012-2013 годы

I. АНАЛИЗ ВЫПОЛНЕНИЯ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ

В рамках долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2012-2014 годы» (далее – Программа), утвержденной постановлением мэрии от 25.08.2011 г. № 2599-п/1, за период 2012-2013 годов исполнено 25 мероприятия, из них 23 мероприятия, не требующих финансирования, и 2 мероприятия, требующих финансирования.

Во исполнение цели Программы: формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы городского округа Тольятти, обеспечивающего эффективность муниципального управления и успешное социально-экономическое развитие городского округа Тольятти, Мэрией городского округа Тольятти в лице управления муниципальной службы и кадровой политики совместно с Думой городского округа Тольятти были выполнены следующие задачи:

Задача № 1. Совершенствование нормативной правовой базы муниципальной службы в городском округе Тольятти

Анализ действующего законодательства проводится постоянно. В случае принятия новых законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы и противодействия коррупции либо изменения их разрабатывается новый муниципальный правовой акт городского округа Тольятти, регламентирующий отдельные вопросы организации и прохождения муниципальной службы, либо вносятся соответствующие изменения в действующие муниципальные правовые акты городского округа Тольятти.

В течение 2012 - 2013 годов было разработано и издано 70 муниципальных правовых актов по вопросам организации и прохождения муниципальной службы: из них 11- новые, а именно:

- распоряжение мэрии городского округа Тольятти от 18.04.2012 №4662-р/1 «Об утверждении Положения о порядке ведения личных дел работников мэрии городского округа Тольятти и руководителей муниципальных учреждений и предприятий городского округа Тольятти»;

- распоряжение мэрии городского округа Тольятти от 22.02.2012 №1949-р/1 «Об утверждении Положения о порядке выдачи удостоверений

работникам мэрии городского округа Тольятти и руководителям муниципальных учреждений и предприятий городского округа Тольятти»;

- распоряжение мэрии городского округа Тольятти от 03.07.2012 №7957-р/1 «Об утверждении Перечня должностей специалистов мэрии городского округа Тольятти, замещение которых предусматривает осуществление обработки персональных данных либо осуществление доступа к персональным данным»;

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 29.08.2012 №2389-п/1 «Об утверждении Положения о порядке и сроках применения взысканий за несоблюдение муниципальными служащими органов местного самоуправления городского округа Тольятти ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции»;

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 18.10.2012 №2905-п/1 «Об утверждении Положения о порядке проверки соблюдения гражданином, замещавшим должность муниципальной службы, запрета на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора в случаях, предусмотренных федеральными законами, если отдельные функции муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности муниципального служащего, и соблюдения работодателем условий заключения трудового договора или гражданско-правового договора с таким гражданином»;

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 10.09.2013 № 2803-п/1 «О прекращении действия долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2012-2014 годы»;

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 11.09.2013 № 2821-п/1 «Об утверждении Положения о порядке представления лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими городского округа Тольятти сведений о своих расходах, а также сведений о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»;

- распоряжение мэрии городского округа Тольятти от 11.09.2013 № 5763-р/1 «О разработке муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2014-2016 годы»;

- решение Думы городского округа Тольятти от 16.10.2013 № 47 «О порядке передачи в орган местного самоуправления подарков, полученных выборным должностным лицом местного самоуправления, депутатами, осуществляющими свою деятельность на постоянной основе, и муниципальными служащими органов местного самоуправления городского округа Тольятти, в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями»;

- 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»;

- постановление мэрии городского округа Тольятти от 17.10.2013 № 3204-п/1 «Об утверждении Порядка размещения сведений о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера отдельных категорий лиц и членов их семей на официальных сайтах органов местного самоуправления городского округа Тольятти и предоставления этих сведений средствами массовой информации для опубликования».

Финансовые затраты по данному мероприятию не планировались.

Задача № 2. Формирование системы функционального кадрового резерва, применение эффективных методов подбора наиболее квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного роста

1) В целях подбора наиболее квалифицированных кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы ежегодно формируются и утверждаются два состава кадрового резерва:

- для замещения вакантных высших и главных должностей муниципальной службы категории «руководители»;

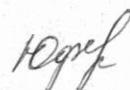
- для замещения вакантных ведущих и старших должностей муниципальной службы категории «специалисты».

В 2012 году кадровый резерв сформирован на 66% должностей муниципальной службы в 2013 году – на 71%.

Основным критерием отбора кандидатов для включения в кадровый резерв являлось полное соответствие кандидатов квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы.

В целях подготовки эффективного кадрового резерва, способного к оперативному замещению вакантной должности муниципальной службы, для каждого лица, включенного в резерв (в 2012 году – для 522 чел.; в 2013г. для 542 чел.), были разработаны индивидуальные планы подготовки. Анализ отчетов о выполнении индивидуальных планов, предоставленных руководителями подготовки, свидетельствует о выполнении указанных планов в полном объеме.

Лица, включенные в кадровый резерв, обладают преимущественным правом при подборе кандидатов для обучения по программам повышения квалификации. В результате в 2012 году повысили квалификацию - 59 человек включенных в состав кадрового резерва, 25 из которых обучались по специализированной программе повышения квалификации «Школа резерва» в объеме 72 часа. В 2013 году - повысили квалификацию 51 человек. Ввиду отсутствия финансирования на организацию обучения лиц, включенных в кадровый резерв, в 2013 году обучение осуществлялось не по



специализированной программе, а по всем запланированным программам.

Кадровый резерв используется при назначении на вакантную должность муниципальной службы. Однако в соответствии с действующим законодательством лица, включенные в кадровый резерв, не обладают преимущественным правом при назначении на должность. В 2012 году из кадрового резерва на должность муниципальной службы были назначены 39 человек (из 139), доля должностей муниципальной службы, замещенных на основе назначения из кадрового резерва, составила 28%. В 2013 году были назначены - 32 человека (из 82), что составило 39 % от общего количества замещенных должностей.

2) Оценка результатов служебной деятельности муниципальных служащих осуществляется при проведении аттестации и процедуры присвоения классных чинов муниципальным служащим.

Аттестация муниципальных служащих в 2012 году не планировалась, поскольку срок аттестации при периодичности проведения аттестации 1 раз в 3 года наступает в 2013 году.

Аттестация муниципальных служащих в 2013 году осуществлялась в соответствии с Графиками проведения аттестации, утвержденными распоряжениями руководителя ОМС. Кроме того, в 2013 году в муниципальный правовой акт о проведении аттестации муниципальных служащих внесены существенные изменения в отношении процедур проведения аттестации. В частности, регламентирован порядок проведения аттестации в различных формах (собеседование, тестирование экзамен). В мэрии аттестация проводилась в форме экзамена по вопросам профессиональной служебной деятельности аттестуемого муниципального служащего.

Классные чины муниципальным служащим присваивались в 2012 году в персональном порядке по результатам квалификационного экзамена. Классные чины были присвоены 667 муниципальным служащим, в том числе: 9 муниципальным служащим присвоены очередные классные чины по ходатайству руководителя в качестве меры поощрения за особые заслуги на муниципальной службе; внеочередные классные чины по результатам квалификационного экзамена, организованным по заявлению муниципальных служащих, присвоены 3 муниципальным служащим.

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.

В 2013 году в связи с внесением изменений в законодательство, классные чины муниципальным служащим присваивались в персональном порядке, без проведения экзамена, но с соблюдением последовательности, в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы в пределах

группы должностей муниципальной службы, а также с учетом профессионального уровня, продолжительности муниципальной службы в предыдущем классном чине и в замещаемой должности муниципальной службы.

В 2013 году классные чины были присвоены 447 муниципальным служащим, в том числе: ранее срока, установленного пребывания в замещаемой должности муниципальной службы в предыдущем классном чине - 1 муниципальному служащему присвоен очередной классный чин по ходатайству руководителя в качестве меры поощрения за особые заслуги на муниципальной службе.

3) Положение о порядке поощрения муниципальных служащих органов местного самоуправления городского округа Тольятти, утвержденное постановлением мэрии от 29.04.2011 № 1319-п/1 (далее – Положение о поощрении), устанавливает, что к муниципальным служащим применяются следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выплата денежной премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) присвоение звания «Почетный гражданин городского округа Тольятти».

В 2013 году Положение о поощрении дополнено еще одним основанием для назначения и выплаты денежной премии: «в связи с высокими достижениями в работе (присвоение ученой степени и (или) ученого звания, наград и поощрений по результатам работы (службы), званий по профессии, связанной с основной деятельностью работника, присвоения призовых мест или звания лауреата в профессиональных конкурсах местного, областного и федерального значений)».

В 2012 году 68 муниципальных служащих награждено Почетной грамотой, 76 муниципальным служащим вручены благодарственные письма руководителя ОМС, 12 муниципальным служащим вручены ценные подарки, 2 муниципальным служащим вручены Почетные дипломы Думы.

В 2013 году 49 муниципальных служащих награждено Почетной грамотой, 100 муниципальным служащим вручены благодарственные письма руководителя ОМС, благодарности – 6 муниципальным служащим, Почетные дипломы Думы - 5 и пр. Всего вынесено поощрений муниципальным служащим - 195.

Таким образом, по результатам их профессиональной деятельности муниципальным служащим вынесено в 2012г. - 158 поощрений; в 2013г. – 195.

В качестве меры поощрения за особые отличия в муниципальной службе очередной классный чин присвоен: в 2012г. – 9 муниципальным служащим; в 2013г. – 1 муниципальному служащему.

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.

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

В целях осуществления кадрового учета и развития персонала в мэрии городского округа Тольятти используются информационные технологии, которые развиваются на основе модернизации базовой версии сетевой автоматизированной системы 1:С. В 2013 году в кадровой службе была установлена одна из последних версий – 1С: Предприятие – Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8.1, которая позволила кадровой службе осуществлять свои функции в едином информационном пространстве в ранее разработанных модулях более оперативно, повышая эффективность, контролируя основные процессы, формируя статистическую отчетность.

Все запланированные мероприятия по данной задаче были выполнены.

Задача № 3. Повышение уровня квалификации муниципальных служащих

В целях формирования системы непрерывного обучения и повышения квалификации для профессионального развития муниципальных служащих ежегодно формируется План обучения работников органов местного самоуправления городского округа Тольятти на год (далее – План обучения), реализация которого осуществлялась управлением муниципальной службы и кадровой политики Мэрии совместно с отделом муниципальной службы и кадровой политики Думы.

Планы обучения ориентированы на специфику деятельности ОМС и обеспечивали получение муниципальными служащими необходимых знаний, умений и навыков, соответствующих квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям и способствующих повышению эффективности исполнения должностных обязанностей.

Планы обучения работников ОМС городского округа Тольятти разрабатывались на основе проводимых расчетов потребности в повышении квалификации работников ОМС городского округа Тольятти (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 органов мэрии; актуальность отдельных вопросов в



связи с изменениями действующего законодательства, организационно-функциональными изменениями органов мэрии и запросами руководителей ОМС и пр.

План обучения включает в себя базовые для муниципальных служащих, в т.ч. для впервые вступивших в должность, учебные мероприятия по вопросам местного самоуправления и муниципальной службе; краткосрочные учебные мероприятия (семинары и тренинги) для руководителей, а также мероприятия для работников ОМС по актуальным темам.

На реализацию Планов обучения в 2012 году было запланировано 870,5 тыс.руб. и организовано курсов повышения квалификации (КПК) - 6, семинаров и тренингов - 8; обучено 266 муниципальных служащих. В 2013 году запланировано 376,0 тыс. руб., организовано и проведено КПК - 1, семинаров и тренингов - 4; обучено 115 человек. Организаторы учебных мероприятий определялись по результатам проведенных запросов котировок.

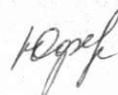
В связи с дефицитом бюджетных средств, Планы обучения на 2012-2013 годы не содержали учебных мероприятий по первому высшему образованию и профессиональной переподготовке. Данные виды обучения можно получить только за счет собственных средств работника (в 2012 году - 3 человека прошли профессиональную переподготовку за счет собственных средств; в 2013 году - 11 человек).

По отдельным узким отраслевым вопросам при условии актуальности темы за счет смет органов местного самоуправления муниципальные служащие были направлены на учебные мероприятия, не включенные в указанный План обучения, в другие города. Например, муниципальные служащие обучались в Самаре, Москве и Санкт-Петербурге по актуальным на сегодняшний день темам в сфере оперативного управления ЖКХ, реализации жилищных прав граждан, социального обеспечения граждан, охраны и использования культурного наследия и др. Путем направления в командировки в др.города повысили квалификацию в 2012г. - 43 муниципальных служащих; в 2013г. - 33.

Особое внимание уделено обучению руководителей органов местного самоуправления и руководителей структурных подразделений органов местного самоуправления. В 2012 году повысили квалификацию 64 руководителя, в 2013 году - 40.

В целях повышения уровня управленческих компетенций муниципальных служащих категории «руководители» и подготовки лиц, состоящих в кадровом резерве на руководящие должности, организованы семинары «Базовые навыки руководителя структурного подразделения ОМС» и семинар-тренинг «Совершенствование управленческих компетенций муниципальных служащих» и др.

Муниципальные служащие принимают участие в мероприятиях, организуемых за счет средств бюджета Самарской области (в 2012г. - 42



муниципальных служащих; в 2013 году -70 человек, из них на КПК – 30 человек, на семинарах – 40).

В том числе, муниципальные служащие в 2013 году впервые приняли участие в проекте, организованном Администрацией Губернатора Самарской области «Создание многоуровневой интегрированной системы мониторинга и управления развитием персонала в органах местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Самарской области». Проект нацелен на формирование кадрового ресурса муниципального управления в Самарской области, адекватного задачам динамичного социально-экономического развития региона. В данном проекте приняли участие 8 человек.

Муниципальные служащие обучались по программам с применением дистанционных технологий, на семинаре "Проектная деятельность в муниципальном управлении, Программы социально-экономического развития г.о. Тольятти", 24 часа, с применением метода проектного моделирования; на тренинге «Стресс менеджмент», 18 час. с применением игровых методов обучения (игровое моделирование, рефлексивные игры по снятию стрессов и формированию инновационного мышления);

Муниципальные служащие обучались по программе профессионального развития муниципальных служащих и представителей кадрового резерва муниципальной службы Самарской области, 216 час. в АНО «Лаборатория модернизации образовательных ресурсов» с применением игровых методов обучения (игровое моделирование), метода проектов, креативного обучения (интерактивность занятий и пр.).

Таким образом, по программам обучения свыше 18-ти часов, засчитываемым как повышение квалификации, повысили квалификацию муниципальные служащие Мэрии и Думы в 2012 году – 351, в 2013 году – 218 человек.

В результате реализации указанных мер потребность в периодическом (1 раз в 3 года по программам обучения свыше 18-ти часов, засчитываемым как повышение квалификации) повышении квалификации муниципальных служащих, снизилась за 2012 год – на 52% и составила к концу года 270 муниципальных служащих; за 2013 год - на 63 % и составила к концу года 130 муниципальных служащих.

Все запланированные мероприятия по данной задаче были выполнены.

Задача № 4. Создание условия для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала, повышения эффективности и престижа муниципальной службы в городском округе Тольятти

1) В целях создания условий для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала органов местного самоуправления проводилась работа

по предупреждению коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе, оценка деятельности муниципальных служащих в рамках осуществления мероприятий по предупреждению коррупции.

За период 2012-2013 гг. уведомлений в письменной форме от муниципальных служащих о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принятии мер по его предотвращению или урегулированию, не поступало.

Комиссия при мэрии городского округа Тольятти по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов провела 39 заседаний, на которых рассмотрела в 2012г. - 66 письменных уведомлений муниципальных служащих, в 2013г. - 119.

Рассмотрены в установленные законодательством сроки представления прокурора о нарушениях антикоррупционного законодательства муниципальными служащими: в 2012г. -11, в 2013 году – 17.

По всем рассмотренным вопросам принимались решения, направленные на повышение эффективности реализуемых мер антикоррупционной направленности. Меры дисциплинарного и иного воздействия к муниципальным служащим за нарушения антикоррупционного законодательства не применялись.

В должностных инструкциях муниципальных служащих уточнены формулировки исполнения обязанности по соблюдению действующего законодательства о муниципальной службе и противодействию коррупции, в т.ч. по уведомлению в письменной форме своего непосредственного руководителя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принятию мер по его предотвращению или урегулированию.

За отчетный период в целях совершенствования нормативной правовой базы в сфере противодействия коррупции в связи с изменениями федерального и регионального законодательства в 13 муниципальных правовых актах были внесены соответствующие изменения, разработано и издано 5 новых муниципальных правовых актов, регламентирующих функции органов местного самоуправления и обязанности муниципальных служащих в сфере противодействия коррупции.

2) Нормативные правовые акты по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в обязательном порядке были опубликованы в газете «Городские ведомости» и размещены на официальном сайте мэрии городского округа Тольятти или Думы городского округа Тольятти. Таким образом осуществляется информирование населения городского округа Тольятти по вопросам муниципальной службы. В газете «Городские ведомости» и на сайтах ОМС 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 так же размещаются в установленном порядке на официальных сайтах мэрии и Думы.

3) Осуществлялись мероприятия по контролю за соблюдением муниципальными служащими ограничений, запретов, установленных федеральным законодательством о муниципальной службе о противодействии коррупции.

Принято и проверено на полноту заполнения:

- справок о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и граждан, претендующих на должности муниципальной службы в 2012г -1307; в 2013г. – 985;

- справок членов их семей, в 2012г -1095; в 2013г. - 1065.

В 2013г. также на полноту заполнения проверены 4 справки о расходах муниципальных служащих.

Дисциплинарные взыскания за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей были применены в 2012г. к 15-ти муниципальным служащим мэрии и Думы, в 2013г. - к 30-ти.

3) 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 2012 году в конкурсе на звание «Лучший муниципальный служащий Самарской области» первое место по Самарской области присвоено Моружонковой С.А. – начальнику отдела административной практики администрации Автозаводского района.

Все запланированные мероприятия по данной задаче были выполнены. Финансовые затраты по мероприятиям не планировались.

Задача № 5. Внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы

1) В 2012-2013 годах в целях наиболее полного и рационального исполнения полномочий по решению вопросов местного значения, установленных федеральным законодательством, а также оптимизации штатной численности мэрии городского округа Тольятти, были внесены следующие изменения в структуру мэрии городского округа Тольятти:

- изменены наименования и статус органов мэрии в связи с приведением их в соответствие с законодательством и выполняемыми функциями, а именно: Департамент общественной безопасности и мобилизационной подготовки разделён на два органа мэрии – Департамент общественной безопасности и Управление мобилизационной подготовки; Департамент потребительского рынка преобразован в Управление потребительского рынка;

- прекращена деятельность Управления реализации административной реформы;

- создан Департамент информационных технологий и связи;

- Управление международных и межрегиональных связей выделено из состава Департамента экономического развития в самостоятельный орган мэрии;

- для осуществления муниципального контроля созданы два самостоятельных органа мэрии – Контрольно-ревизионный отдел и Отдел муниципального земельного контроля без увеличения штатной численности мэрии (в результате проведённых организационно-штатных мероприятий общая штатная численность мэрии за 2012 год сократилась на 34,3 штатных единиц, в т.ч., численность штата, финансируемого из средств бюджета городского округа Тольятти, для исполнения полномочий по решению вопросов местного значения, уменьшилась на 32,8 единиц (2,6%);

- прекращена деятельность Управления делами в связи с передачей функций по хозяйственно-транспортному обслуживанию в специально созданное муниципальное казенное учреждение городского округа Тольятти «Центр хозяйственно-транспортного обслуживания». При этом Отдел охраны труда, входивший ранее в состав Управления делами, приобрел статус самостоятельного органа мэрии (штатная численность мэрии сократилась при этом на 135,4 штатные единицы);

- в связи с расширением перечня вопросов местного значения и необходимостью их осуществления мэрией, в частности, по муниципальному жилищному контролю в составе Департамента городского хозяйства мэрии создано Управление муниципального жилищного контроля (штатная численность Департамента городского хозяйства мэрии увеличилась с 01.11.13 на 7 единиц, а с 01.01.2014 года планируется увеличение ещё на 8 единиц);

- путем объединения нескольких структурных подразделений мэрии создано Управление административной реформы и муниципального земельного контроля (увеличения штатной численности мэрии не произошло).

2) Постоянно проводится функциональный анализ подразделений ОМС, экспертиза полномочий и функций на дублирование.

В процессе согласования Положений об органах (структурных подразделениях) мэрии и Думы и должностных инструкций работников мэрии и Думы постоянно проводится экспертиза всего текста на дублирование исполняемых функций, а также по основным позициям:

а) по определению порядка создания подразделения, правового и административного положения подразделения в структуре мэрии и Думы, основному направлению деятельности подразделения, правам, обязанностям и ответственности подразделения в целом и его руководителя;

б) по квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям, а также по задачам, функциям, полномочиям, обязанностям и ответственности работников мэрии и Думы, необходимых им для осуществления служебной деятельности.

Кроме того, проекты положений об органах (структурных подразделениях) мэрии и должностных инструкций руководителей подразделений всех уровней проходят антикоррупционную экспертизу при согласовании их в правовом департаменте мэрии.

В случаях изменения структуры, штатного расписания, перераспределения должностных обязанностей, изменения законодательства вносятся соответствующие изменения в Положения об органах (структурных подразделениях) мэрии и Думы и должностные инструкции работников в установленном порядке.

Помимо этого в должностных инструкциях муниципальных служащих уточнены формулировки исполнения обязанности по соблюдению действующего законодательства о муниципальной службе и противодействию коррупции, в том числе по уведомлению в письменной форме своего непосредственного руководителя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принятию мер по его предотвращению или урегулированию.

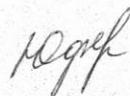
В целях исполнения законодательства о муниципальной службе организуется проверка достоверности представляемых гражданином документов и иных сведений при поступлении на муниципальную службу, в частности сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, в том числе аналогичные сведения по членам их семей в соответствии с федеральным законодательством и муниципальными правовыми актами.

Принято и проверено на полноту заполнения справки о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера граждан, претендующих на должности муниципальной, в 2012г. – 92, в 2013г. – 73, а также справок членов их семей в 2012г. – 92, в 2013г. – 44.

Все запланированные мероприятия по данной задаче были выполнены. Финансовые затраты по мероприятиям не планировались.

Задача № 6. Регламентация вопросов, касающихся повышения уровня денежного содержания муниципальных служащих

В целях исполнения решения Думы городского округа Тольятти от



19.11.2008 г. №1012 «О денежном содержании и социальных выплатах муниципальным служащим городского округа Тольятти», для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы с 01.01.2012 года размеры должностных окладов работников органов местного самоуправления увеличены на 6,5%; с 01.12.2013 года размеры должностных окладов работников органов местного самоуправления увеличены на 5,5%.

Финансовые средства на увеличение размеров должностных окладов работников органов местного самоуправления предусматривались в бюджете городского округа Тольятти на текущий финансовый год и плановый период.

II. ФИНАНСОВЫЕ ЗАТРАТЫ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ

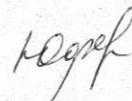
Финансирование мероприятий Программы осуществлялось за счет средств бюджета городского округа Тольятти. На реализацию мероприятий Программы на 2012-2013 годы были запланированы средства в объеме 2184,5 тыс.руб.

Фактически средства освоены в размере 2025,7 тыс. руб., что составляет 92,7% исполнения.

Отклонение фактической суммы финансирования мероприятий Программы от уточненного планового финансирования за 2012-2013 годы составило 158,8 тыс. руб. Неполное освоение средств по Программе связано с экономией, сложившейся по результатам проведенных котировок, а также в связи с несвоевременной подачей органами Мэрии и Думы заявок на обучение за счет средств, предусмотренных в сметах указанных ОМС и отказа работников от участия в запланированном обучении или отказа руководства в направлении на обучение.

В 2012 году было запланировано финансирование на решение двух задач: задачи № 2 «Формирование системы функционального кадрового резерва, применение эффективных методов подбора наиболее квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должного роста» и задачи № 3 «Повышение уровня квалификации муниципальных служащих».

В соответствии с постановлением мэрии городского округа Тольятти от 04.12.2012 № 3387-п/1 «О внесении изменений в постановление мэрии городского округа Тольятти от 25.08.2011г. № 2599-п/1 «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2012-2014 годы» размер финансовых средств на выполнение мероприятий Программы на 2012 год был снижен до 1 510,5 тыс.руб. в связи с возникшей экономией по проведенным котировкам. В том



числе, план по МБУ «МЦП» составлял 909,0 тыс. руб., уточненный план составил 870,5 тыс.руб.

В бюджет городского округа Тольятти на 2012 год указанные изменения не были внесены в связи с поздними сроками проведения котировок.

Фактически средства освоены в размере 1392,7 тыс.руб., что составляет 92,2% исполнения.

В 2013 году было запланировано финансирование на решение одной задачи: задачи № 3 «Повышение уровня квалификации муниципальных служащих».

Решением Думы городского округа Тольятти «О бюджете городского округа Тольятти на 2013 год и на плановый период 2014 и 2015 годов» от 18.12. 2013 года № 153 размер финансовых средств на выполнение мероприятий Программы на 2013 год был утвержден в сумме 674,0 тыс.руб.

Согласно постановлению мэрии городского округа Тольятти» от 16.12.2013 № 3884-п/1 «О внесении изменений в постановление мэрии городского округа Тольятти от 25.08.2011г. № 2599-п/1 «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2012-2014 годы» размер финансовых средств на выполнение мероприятий Программы на 2013 год утвержден в объеме 674,0 тыс.руб. Фактические затраты составили 633,0 тыс.руб. или 93,9% от запланированного объема финансирования.

По остальным мероприятиям Программы финансирование не планировалось.

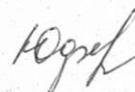
Финансовые затраты на реализацию Программы за 2012-2013 годы представлены в приложении № 1 к итоговому отчету о выполнении долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2012- 2014 годы" за 2012-2013 годы.

III. ОЦЕНКА ДОСТИЖЕНИЯ ПЛАНОВЫХ ЗНАЧЕНИЙ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Для оценки плановых значений целевых показателей использовались показатели конечного и непосредственного результата, по которым определены плановые значения в 2012 и 2013 годах.

Оценка достижения плановых значений целевых показателей представлена в таблице № 1 и таблице № 2 приложения 2 к настоящему итоговому отчету.

IV. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ



В соответствии с Порядком оценки эффективности реализации долгосрочных целевых программ городского округа Тольятти, утвержденным постановлением мэрии от 12.08.2008г. №2061-1/п, расчет эффективности реализации Программы за весь период реализации осуществляется посредством расчета средней арифметической от значений комплексных показателей эффективности для каждого года реализации программы.

Комплексный показатель эффективности в 2012 году составил 105%, в 2013 году – 104%. Таким образом, комплексный показатель эффективности реализации Программы за 2012-2013 годы составил 104,5%, следовательно эффективность реализации Программы более высокая по сравнению с запланированной.

V. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

За отчетный период 2012-2013 годов муниципальная служба в городском округе Тольятти получила дальнейшее развитие. Опираясь на действующее законодательство, нормативная правовая база муниципальной службы поддерживается в актуальном состоянии. Было издано 70 муниципальных правовых актов по вопросам организации и прохождения муниципальной службы.

Обеспечивается принцип открытости и доступности муниципальной службы. Для этих целей проекты нормативных правовых актов в обязательном порядке размещаются на независимую антикоррупционную экспертизу, изданные нормативные правовые акты публикуются в газете «Городские ведомости» и размещаются на официальных порталах мэрии и Думы, там же размещается информация о конкурсах и объявлении приема документов в кадровый резерв, о вакансиях; сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и членов их семей размещаются на официальных порталах мэрии и Думы.

Повышается уровень денежного содержания муниципальных служащих: с 01.01.2012 года размеры должностных окладов работников органов местного самоуправления увеличены на 6,5%; с 01.12.2013 года размеры должностных окладов работников органов местного самоуправления увеличены на 5,5%.

В 2012-2013 годах в целях наиболее полного и рационального исполнения полномочий по решению вопросов местного значения, установленных федеральным законодательством, а также оптимизации штатной численности мэрии городского округа Тольятти, были внесены существенные изменения в структуру мэрии городского округа Тольятти

В соответствии с запросами времени сохраняется тенденция по передаче вспомогательных функций ОМС обеспечительного характера на аутсорсинг. В связи с изменениями в законодательстве в отношении вопросов местного значения и полномочий ОМС (по муниципальному жилищному контролю, по вопросам административной практики и пр.) создаются и исключаются целые подразделения мэрии.

В результате проведенных организационно-штатных мероприятий общая штатная численность мэрии за 2012 год сократилась на 34,3 штатных единиц, в т.ч., численность штата, финансируемого из средств бюджета городского округа Тольятти, для исполнения полномочий по решению вопросов местного значения, уменьшилась на 32,8 единиц (2,6%); в 2013 году – на 128,4 штатные единицы.

В рамках данной Программы продолжает совершенствоваться кадровый состав органов местного самоуправления городского округа Тольятти. Большое внимание уделяется повышению профессионализма и компетенции кадрового состава муниципальных служащих.

Доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование (включая группу младших должностей муниципальной службы) сохраняется на высоком уровне и составляет на конец 2013 года - 98,2% (на 0,4% выше 2012 года).

Взятый в настоящее время курс на формирование непрерывной системы профессионального развития муниципальных служащих позволяет уделять значительное внимание повышению квалификации путем участия муниципальных служащих в учебных мероприятиях, организуемых в городе, а также направляя в командировки за счет средств местного бюджета: путем участия в мероприятиях, организуемых за счет бюджета Самарской области, а также создания условий для самообразования.

Таким образом, несмотря на значительное уменьшение финансирования на повышение квалификации муниципальных служащих, по программам обучения свыше 18-ти часов, засчитываемым как повышение квалификации, повысили квалификацию муниципальные служащие Мэрии и Думы в 2012 году – 351, в 2013 году – 218 человек.

В результате реализации указанных мер потребность в периодическом (1 раз в 3 года по программам обучения свыше 18-ти часов, засчитываемым как повышение квалификации) повышении квалификации муниципальных служащих, снизилась за 2012 год – на 52% и составила к концу года 270 муниципальных служащих; за 2013 год - на 63 % и составила к концу года 130 муниципальных служащих.

Особое внимание уделяется обучению руководителей ОМС и структурных подразделений органов местного самоуправления, лиц, состоящих в кадровом резерве, а также лиц, впервые вступивших в должность.

В 2012-2013 годах повысили квалификацию 104 руководителя и 101 человек из кадрового резерва, впервые вступивших в должность - 32.

Планы обучения работников органов местного самоуправления ежегодно обновляются новыми специально разработанными учебными программами с применением методов инновационного обучения (игровое моделирование, рефлексивные игры по снятию стрессов и формированию инновационного мышления, интерактивность занятий и пр.).

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. 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 муниципальной службы специалистом, не требующим адаптационного периода. Регулярная и планомерная работа с кадровым резервом способствует его эффективному использованию. В отчетный период из кадрового резерва назначены на должности муниципальной службы 67 человек.

Несмотря на запреты и ограничения, действующие на муниципальной службе, растет популярность и престиж муниципальной службы среди населения. Для включения в кадровый резерв в 2013 году подали свои заявления 117 человек, не являющиеся работниками органов местного самоуправления, 57 из которых были включены в состав кадрового резерва.

Продолжает развиваться система поощрения муниципальных служащих за выдающиеся заслуги перед обществом, добросовестный труд и особые достижения на муниципальной службе, в том числе развивается система нематериального стимулирования. В 2012 году 158 муниципальным служащим вынесены поощрения за труд, в 2013 году 195-ти.

Работа по предупреждению коррупции в органах местного самоуправления в отчетный период велась, в том числе в рамках долгосрочной целевой программы «Противодействие коррупции в городском округе Тольятти на 2013-2015 годы».

В 2012- 2013 годах в мэрию и Думу поступило 28 обращений прокурора о нарушениях законодательства муниципальными служащими, которые рассмотрены в установленные законодательством сроки. По всем рассмотренным вопросам принимались решения, направленные на повышение эффективности реализуемых мер антикоррупционной направленности. При этом, меры дисциплинарного и иного воздействия к муниципальным служащим, как к нарушителям антикоррупционного законодательства, не применялись.

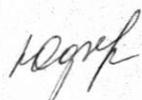
Реализация мероприятий Программы способствует развитию муниципальной службы в городском округе Тольятти на уровне ее нормативного обеспечения, развитию передовых методов работы с кадровым составом органов местного самоуправления, обеспечению соблюдения муниципальными служащими запретов, ограничений и требований к служебному поведению, формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности, а также оптимизации организационной структуры органов местного самоуправления, способствующей повышению эффективности управления муниципальным образованием.

Руководитель управления муниципальной
службы и кадровой политики
мэрии городского округа Тольятти



М.Г. Газизов

Мочалова 54 39 84



к итоговому отчету о выполнении долгосрочной
целевой программы "Развитие муниципальной службы в
городском округе Тольятти на 2012-2014 годы», за 2012-
2013 годы

Финансовые затраты на реализацию долгосрочной целевой программы "Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2012-2014 годы, за 2012-2013 годы

№ п/п	Наименование мероприятий	Главный распорядитель бюджетных средств (исполнитель)	Финансовые затраты, тыс.руб.										% исполнения (факт/уточнен. план x 100%)			
			План на 2012-2013 годы					Факт за 2012-2013 годы					Мест. бюджет	Обл. бюджет	Фед. бюджет	Вне бюджет
			Мест. бюджет	Обл. бюджет	Фед. бюджет	Вне бюджет.	Мест. бюджет	Обл. бюджет	Фед. бюджет	Вне бюджет	10	11				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
<p>Цель: Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы городского округа Тольятти, обеспечивающего эффективность муниципального управления и успешное социально-экономическое развитие городского округа Тольятти</p>																
<p>Задача №2: Формирование системы функционального кадрового резерва, применение эффективных методов подбора наиболее квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должного роста</p>																
1.	Организация обучения лиц, включенных в кадровый резерв	МБУ "МЦП"	149,0	0,0	0,0	0,0	149,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0		
2.	Итого по задаче № 2:		149,0	0,0	0,0	0,0	149,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0		
<p>Задача №3: Повышение уровня квалификации муниципальных служащих</p>																
3.	Организация обучения муниципальных служащих по программам повышения квалификации	Мэрия	845,0	0,0	0,0	0,0	698,2	0,0	0,0	0,0	82,6	0,0	0,0	0,0		
		Дума	469,0	0,0	0,0	0,0	457,0	0,0	0,0	0,0	97,4	0,0	0,0	0,0		
		МБУ "МЦП"	721,5	0,0	0,0	0,0	721,5	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0		
4.	Итого по задаче №3:		2035,5	0,0	0,0	1876,7	0,0	0,0	0,0	0,0	92,2	0,0	0,0	0,0		
5.	Итого по программе:		2184,5	0,0	0,0	2025,7	0,0	0,0	0,0	0,0	92,7	0,0	0,0	0,0		




Приложение 2

к итоговому отчету о выполнении долгосрочной целевой Программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Тольятти на 2012-2014 годы», за 2012-2013 годы

Таблица № 1

Оценка достижений плановых значений целевых показателей непосредственного результата

Наименование мероприятий	Наименование показателя	Ед. изм.	План	Факт	Уровень достижения (факт/план) * 100, (%)
Цель: Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы городского округа Тольятти, обеспечивающего эффективность муниципального управления и успешное социально-экономическое развитие городского округа Тольятти.	Наименование показателя	Ед. изм.	План	Факт	Уровень достижения (факт/план) * 100, (%)
Задача № 1. Совершенствование нормативной правовой базы муниципальной службы в городском округе Тольятти					
1.1. Анализ нормативной правовой базы в сфере муниципальной службы в городском округе Тольятти и поддержание ее в актуальном состоянии	Наличие необходимого количества муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы организации и прохождения муниципальной службы на территории городского округа Тольятти	%	2012г. – 100	2012г. – 100	100
			2013г. – 100	2013г. – 100	100
Анализ действующего законодательства проводится постоянно. В 2012 году было издано 30 муниципальных правовых актов; в 2013 году – 40.					
Задача № 2. Формирование системы функционального кадрового резерва, применение эффективных методов подбора наиболее квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного роста					
2.1. Формирование кадрового резерва муниципальных служащих для	Утверждение кадрового резерва муниципальных служащих соответствующим нормативным правовым актом городского округа Тольятти в установленные сроки	Кол-во постановлений мэрии	2012г. – 1	2012г. – 1	100
			2013г. – 1	2013г. – 1	100

городского округа Тольятти	Распоряжениями руководителей соответствующего ОМС были сформированы и утверждены два состава кадрового резерва в ОМС городского округа Тольятти на 2012 и на 2013 год: 1) для замещения высших и главных должностей муниципальной службы категории «руководители» 2) для замещения ведущих и старших должностей муниципальной службы категории «специалисты».			
2.2. Формирование, корректировка и эффективное использование банка данных резерва кадров муниципальных служащих	Наличие базы данных, позволяющих своевременно и оперативно подбирать специалистов для замещения вакантных должностей муниципальной службы	Ед.	2012г. - 2013г. -	2012г. - 2013г. -
	Ежегодно формируется база данных резерва кадров муниципальных служащих. Кадровый резерв на 2012 год, сформирован на 66% должностей муниципальной службы; на 2013 год – на 71%. Данный ресурс используется при назначении на вакантную должность муниципальной службы, но в соответствии с действующим законодательством лица, включенные в кадровый резерв, не обладают преимущественным правом при назначении на должность. Из кадрового резерва на должность муниципальной службы в 2012 году были назначены 39 человек; в 2013 году - 32 человека.			
2.3. Анализ реализации индивидуальных планов подготовки муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв	Доля реализованных индивидуальных планов подготовки	%	2012г. - 55 2013г. - 57	2012г. - 92 2013г. - 100
	Для каждого лица (в 2012 году – для 522 чел.; в 2013г. для 542 чел.), включенного в резерв, были разработаны индивидуальные планы подготовки. Анализ отчетов о выполнении индивидуальных планов, предоставленных руководителями подготовки, свидетельствует о выполнении указанных планов в полном объеме.			
2.4. Организация обучения лиц, включенных в кадровый резерв	Количество муниципальных служащих из числа кадрового резерва, прошедших дополнительное профессиональное обучение	Чел.	2012г. - 50 2013г. - 50	2012г. - 59 2013г. - 51
2.5. Проведение аттестации муниципальных служащих городского округа Тольятти	Количество муниципальных служащих, которым необходимо пройти аттестацию	Чел.	2012г. - 2013г. - 470	2012г. - 2013г. - 48
2.6. Присвоение классов чин	Количество муниципальных служащих, которым необходимо присвоить классный чин	Чел.	2012г. - 560 2013г. - 390	2012г. - 667 2013г. - 447

2.7. Развитие информационных технологий кадрового учета	<p>Наличие программного обеспечения (с необходимым количеством след. модулей)</p> <p>Информационные технологии кадрового учета и развития персонала в мэрии городского округа Тольятти продолжают развиваться на основе модернизации базовой версии сетевой автоматизированной системы 1:С. В 2013 году в кадровой службе была установлена одна из последних версий – 1С: Предприятие – Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8.1, которая позволила кадровой службе осуществлять свои функции в едином информационном пространстве в ранее разработанных модулях более оперативно, повышая эффективность, контролируя основные процессы, формируя статистическую отчетность.</p>	%	2012г. - 100 2013г. - 2	2012г. - 100 2013г. - 1	100 50
2.8. Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих, повышения престижа муниципальной службы, роста мотивации муниципальных служащих для безупречной деятельности	<p>Увеличение количества поощренных муниципальных служащих по результатам их профессиональной деятельности</p> <p>Поощрение муниципальных служащих по результатам их профессиональной деятельности (в 2012г. - 158 поощрений; в 2013г. - 195).</p> <p>В качестве меры поощрения за особые отличия в муниципальной службе очередной классный чин присвоен (в 2012г. - 9 муниципальным служащим; в 2013г. - 1 муниципальному служащему).</p>	Положительная динамика	2012г. - 2013г. -	2012г. - 2013г. -	- -
Задача № 3. Повышение уровня квалификации муниципальных служащих					
3.1. Анализ и обработка информации о качественном составе муниципальных служащих	<p>Подготовка ежегодной справки о качественном составе муниципальных служащих</p> <p>Справка (отчет) о качественном составе муниципальных служащих подготавливается и представляется в Правительство Самарской области и Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Самарской области по образовательному уровню служащих, составу служащих по стажу, возрастному и гендерному составу, о наличии ученых степеней у служащих и др.</p>				
	Ед.	2012г. - 1 2013г. - 1	2012г. - 1 2013г. - 1	100 100	




3.2. Разработка предложений по тематике курсов повышения квалификации	<p>Утвержденная актуальная тематика курсов повышения квалификации</p> <p>Ед. 2012г. - 1 2013г. - 1</p> <p>2012г. - 1 2013г. - 1</p> <p>100 100</p>
3.3. Формирование потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих	<p>Программа обучения в 2012 году и План обучения в 2013 году ориентированы на специфику деятельности ОМС. Тематика и содержание программ учебных мероприятий отражает актуальность вопросов в связи с изменениями действующего законодательства, организационно-функциональными изменениями органами мэрии и запросами руководителей ОМС и пр.</p> <p>Утверждение списка муниципальных служащих, которым требуется пройти профессиональную переподготовку и повышение квалификации</p> <p>Ед. 2012г. - 1 2013г. - 1</p> <p>2012г. - 1 2013г. - 1</p> <p>100 100</p> <p>В целях объективного планирования обучения муниципальных служащих ежегодно проводится работа по определению потребности в повышении квалификации муниципальных служащих, где учитывались:</p> <ul style="list-style-type: none"> - периодичность повышения квалификации муниципальных служащих не менее 1 раза в 3 года; - прогнозируемая численности подлежащих обучению муниципальных служащих (по категориям должностей, направлениям, видам, формам и срокам обучения). <p>Потребность в обучении на 2012 год составила 562 муниципальных служащих; на 2013 год - 321.</p>
3.4. Разработка плана обучения, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих за счет средств бюджета городского округа Тольятти	<p>Утверждение плана обучения, переподготовки и повышения квалификации в установленные сроки</p> <p>Ед. 2012г. - 1 2013г. - 1</p> <p>2012г. - 1 2013г. - 1</p> <p>100 100</p> <p>Ежегодно формируется План обучения работников ОМС городского округа Тольятти на год, реализация которого осуществляется управлением муниципальной службы и кадровой политики Мэрии совместно с отделом муниципальной службы и кадровой политики Думы.</p> <p>По указанным Планам обучения было организовано и проведено:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в 2012 году КПК - 6, семинаров и тренингов - 8; обучено 266 человек. Учебных мероприятий проводились на базе МБУ «МЦП». - в 2013 году КПК - 1, семинаров и тренингов - 4; обучено 115 человек. Организаторы учебных мероприятий определялись по результатам проведенных запросов котировок.
3.5. Организация обучения муниципальных	<p>Количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации за счет средств бюджета городского округа Тольятти</p> <p>Чел. 2012г. - 280; 2013г. - 100</p> <p>2012г. - 294 2013г. - 148</p> <p>105 148</p>




<p>служащих по программам повышения квалификации</p>	<p>Организация обучения муниципальных служащих осуществлялась в 2013 году за счет средств местного бюджета: - по Плану обучения работников ОМС повысили квалификацию в 2012г. – 266 муниципальных служащих; в 2013г. – 115; - путем направления в командировки в другие учебные заведения, в т.ч. в др.города повысили квалификацию в 2012г. – 43 муниципальных служащих; в 2013г. – 33. За счет средств бюджета Самарской области повысили квалификацию в 2012г. – 42 муниципальных служащих; в 2013г. - 70. В том числе, муниципальные служащие в 2013г. впервые приняли участие в проекте, организованном Администрацией Губернатора Самарской области «Создание многоуровневой интегрированной системы мониторинга и управления развитием персонала в органах местного самоуправления городских округов и муниципальных районов Самарской области». Проект нацелен на формирование кадрового ресурса муниципального управления в Самарской области, адекватного задачам динамичного социально-экономического развития региона. В данном проекте приняли участие 8 человек.</p>				
<p>3.6. Организация профессиональной переподготовки муниципальных служащих</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="650 145 752 548">Количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку</td> <td data-bbox="650 548 752 784">Чел.</td> <td data-bbox="650 784 752 918">2012г. - 0; 2013г. - 0</td> <td data-bbox="650 918 752 1276">2012г. - 0; 2013г. - 0</td> </tr> </table> <p>Обучение по программам профессиональной переподготовки не планировалось в связи с сокращением финансирования ДЦП на 2012 - 2013 годы. За счет собственных средств работников прошли профессиональную переподготовку в 2012г. – 3 человека; в 2013г. – 11 человек.</p>	Количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку	Чел.	2012г. - 0; 2013г. - 0	2012г. - 0; 2013г. - 0
Количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку	Чел.	2012г. - 0; 2013г. - 0	2012г. - 0; 2013г. - 0		
<p>Задача № 4. Создание условия для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала, повышения эффективности и престижа муниципальной службы в городском округе Гольягти</p>					
<p>4.1. Работа по предупреждению коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="964 145 1011 548">Уменьшение количества случаев возникновения конфликта интересов на муниципальной службе, количества обращений граждан на телефон доверия по фактам коррупционной направленности муниципальных служащих</td> <td data-bbox="964 548 1011 784">-</td> <td data-bbox="964 784 1011 918">2012г. - 2013г. -</td> <td data-bbox="964 918 1011 1276">2012г. - 2013г. -</td> </tr> </table>	Уменьшение количества случаев возникновения конфликта интересов на муниципальной службе, количества обращений граждан на телефон доверия по фактам коррупционной направленности муниципальных служащих	-	2012г. - 2013г. -	2012г. - 2013г. -
Уменьшение количества случаев возникновения конфликта интересов на муниципальной службе, количества обращений граждан на телефон доверия по фактам коррупционной направленности муниципальных служащих	-	2012г. - 2013г. -	2012г. - 2013г. -		

<p>муниципальной службе, оценка деятельности муниципальных служащих в рамках осуществления мероприятий по предупреждению коррупции</p>	<p>За период 2012-2013 гг. уведомлений в письменной форме от муниципальных служащих о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принятии мер по его предотвращению или урегулированию, не поступало.</p> <p>Комиссия при мэрии городского округа Тольятти по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов провела 39 заседаний, на которых рассмотрела в 2012г. - 66 письменных уведомлений муниципальных служащих, в 2013г. - 119.</p> <p>Рассмотрены в установленные законодательством сроки представления прокуратуры о нарушениях антикоррупционного законодательства муниципальными служащими: в 2012г. - 11, в 2013 году - 17.</p> <p>По всем рассмотренным вопросам принимались решения, направленные на повышение эффективности реализуемых мер антикоррупционной направленности. Меры дисциплинарного и иного воздействия к муниципальным служащим за нарушения антикоррупционного законодательства не применялись.</p> <p>В должностных инструкциях муниципальных служащих уточнены формулировки исполнения обязанности по соблюдению действующего законодательства о муниципальной службе и противодействию коррупции, в т.ч. по уведомлению в письменной форме своего непосредственного руководителя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принятию мер по его предотвращению или урегулированию.</p>	<p>Чел.</p> <p>2012г. - не менее 2-х чел. 2013г. - не менее 2-х чел.</p> <p>2012г. - 2 чел. 2013г. - 2 чел.</p>	<p>100 100</p>
<p>4.2. Организация участия муниципальных служащих в конкурсах на звание лучшего муниципального служащего</p> <p>4.3. Осуществление мероприятий по контролю за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, установленных федеральным законодательством о муниципальной службе</p>	<p>Количество муниципальных служащих, участвующих в конкурсе</p> <p>Снижение количества нарушений муниципальными служащими законодательства о муниципальной службе</p> <p>Принято и проверено на полноту заполнения: - справок о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и граждан, претендующих на должности муниципальной службы в 2012г - 1307; в 2013г. - 985; - справок членов их семей, в 2012г - 1095; в 2013г. - 1065; В 2013г. так же на полноту заполнения проверены 4 справки о расходах муниципальных служащих. Дисциплинарные взыскания за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей были применены в 2012г. к 15-ти муниципальным служащим мэрии и Думы, в 2013г. - к 30-ти.</p>	<p>- 2012г. - 2013г. -</p> <p>2012г. - 2013г. -</p>	<p>- -</p>

С.П. Сидоров

Н.И. Сидорова

<p>4.4. Информирование населения городского округа Тольятти по вопросам муниципальной службы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - через средства массовой информации городского округа Тольятти; - через официальные сайты органов местного самоуправления 	<p>Повышение доступности муниципальной службы, уровня информированности, эффективности взаимодействия муниципальной службы и населения</p> <p>Информирование населения городского округа Тольятти по вопросам муниципальной службы осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проекты нормативных правовых актов г.о. Тольятти в обязательном порядке размещаются на независимую экспертизу на официальных сайтах мэрии и Думы; изданные нормативные правовые акты публикуются в СМИ и размещаются на официальных сайтах мэрии и Думы. - в СМИ и сайтах ОМС размещается информация о конкурсах и 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. <p>Задача № 5. Внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы</p>	-	2012г. - 2013г. -	2012г. - 2013г. -	-
<p>5.1. Организация мероприятий по оптимизации структуры и штатной численности муниципальных служащих в городском округе Тольятти</p>	<p>Доля рассмотренных служебных записок (заявок) по изменению структуры и штатного расписания</p> <p>В 2012-2013 годах в целях наиболее полного и рационального исполнения полномочий по решению вопросов местного значения, установленным федеральным законодательством, а также оптимизации штатной численности мэрии городского округа Тольятти, были внесены изменения в структуру мэрии городского округа Тольятти.</p> <p>В результате проведенных организационно-штатных мероприятий общая штатная численность мэрии за 2012 год сократилась на 34,3 штатных единиц, в т.ч., численность штата, финансируемого из средств бюджета городского округа Тольятти, для исполнения полномочий по решению вопросов местного значения, уменьшилась на 32,8 единиц (2,6%); в 2013 году – на 128,4 штатные единицы.</p>	%	2012г. - 100 2013г. - 100	2012г. - 100 2013г. - 100	100 100
<p>5.2. Формирование и ведение реестра муниципальных служащих городского округа Тольятти</p>	<p>Наличие Реестра муниципальных служащих городского округа Тольятти</p> <p>Реестр муниципальных служащих городского округа Тольятти ведется постоянно, по мере необходимости в него вносятся изменения.</p>	-	2012г. - 2013г. -	2012г. - 2013г. -	-

С.П.К.

М.С.К.

А.И.К.
учетную

<p>5.3. Проведение функционального анализа подразделений органов местного самоуправления, экспертиза полномочий и функций на дублирование</p>	<p>Отсутствие дублирующих функций и полномочий у структурных подразделений и специалистов</p> <p>-</p> <p>2012г. - 2013г. -</p> <p>2012г. - 2013г. -</p> <p>В процессе согласования Положений об органах (структурных подразделениях) мэрии и Думы и должностных инструкций работников мэрии и Думы постоянно проводится экспертиза всего текста по основным позициям.</p> <p>Проекты положений об органах (структурных подразделениях) мэрии и должностных инструкций руководителей подразделений всех уровней проходят антикоррупционную экспертизу при согласовании их в правовом департаменте.</p> <p>В должностных инструкциях муниципальных служащих уточнены формулировки исполнения обязанности по соблюдению действующего законодательства о муниципальной службе и противодействию коррупции, в том числе по уведомлению в письменной форме своего непосредственного руководителя о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов, и принятию мер по его предотвращению или урегулированию.</p>	-	-	-	-
<p>Задача № 6. Регламентация вопросов, касающихся повышения уровня денежного содержания муниципальных служащих</p>					
<p>6.1. Обеспечение достойного уровня денежного содержания муниципальных служащих в городском округе Тольятти</p>	<p>Достижение утвержденного решением Думы городского округа Тольятти уровня денежного содержания муниципальных служащих</p> <p>-</p> <p>2012г. - 2013г. -</p> <p>2012г. - 2013г. -</p>	-	-	-	-
<p>В целях исполнения решения Думы городского округа Тольятти от 19.11.2008 г. №1012 «О денежном содержании и социальных выплатах муниципальным служащим городского округа Тольятти», для обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы с 01.01.2012 года размеры должностных окладов работников органов местного самоуправления увеличены на 6,5%; с 01.12.2013 года размеры должностных окладов работников органов местного самоуправления увеличены на 5,5%. Финансовые средства на увеличение размеров должностных окладов работников органов местного самоуправления предусматривались в бюджете городского округа Тольятти на текущий и плановый период.</p>					

С.Ф. Жуков

М.Ф.Ф.

Оценка достижения плановых значений целевых показателей конечного результата

Наименование показателей	Ед. изм.	Базовое значение	Значение показателей			Причины отклонения значений целевых показателей
			План	Факт	Уровень достижения (факт/план) *100, (%)	
1. Укомплектованность должностей муниципальными служащими	%	98	2012г. – 98,5 2013г. – 99,0	95 97,6	96,5 98,6	Снижение показателей произошло вследствие проведения глубоких изменений структуры и штатного расписания мэрии и необходимостью времени на подбор кандидатов для замещения вакантных должностей
2. Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв	%	73	2012г. - 75 2013г. - 75	66 71	88 94,7	Лица, включаемые в кадровый резерв должны полностью соответствовать квалификационным требованиям, предъявляемым к должностям муниципальной службы. Поэтому при поступлении предложений по кандидатам в резерв со стороны руководителей подразделений ОМС производится соответствующая оценка кандидатов и отбор
3. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	%	40	2012г. - 45 2013г. - 48	28 39	62,2 81,3	Лица, включенные в кадровый резерв не обладают преимущественным правом при назначении на должность. Кандидатуры, для замещения вакантной должности рассматриваются прежде всего на предмет наибольшего соответствия квалификационным требованиям по уровню и профилю образования и стажа работы.
4. Число лиц, включенных в кадровый резерв, прошедших дополнительное профессиональное обучение	Чел.	47	2012г. - 50 2013г. - 50	59 51	118 102	При подборе кандидатов для обучения по программам повышения квалификации лица, включенные в кадровый резерв обладают преимущественным правом




Наименование показателей	Ед. изм.	Базовое значение	Значение показателей				Причины отклонения значений целевых показателей
			План	Факт	Уровень достижения (факт/план) (*100, (%))		
5. Доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование (включая группу младших должностей муниципальной службы)	%	94,8	2012г. - 95 2013г. - 96	98,7 98,2	104 102,3	Увеличение значения данного показателя произошло в связи со значительными структурно-штатными изменениями в мэрии городского округа Тольятти	
6. Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку	%	0,7	2012г. – не менее 27% от базового значения 2013г. – не менее 10% от базового значения	28,5 22	100 100	-	
7. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным муниципальным правовым актом городского округа Тольятти требованиям	%	99	2012г. - 100 2013г. - 100	100 100	100 100	-	
8. Наличие необходимого количества муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы муниципальной службы на территории городского округа Тольятти	%	85	2012г. - 100 2013г. - 100	100 100	100 100	-	
9. Количество муниципальных служащих, принявших участие в конкурсах на звание «Лучшего муниципального служащего»	Чел.	Не менее 2 чел.	2012г. – не менее 2 чел. 2013г. – не менее 2 чел.	2 чел. 2 чел.	100 100	-	

С.А.А.

М.В.В.