

го городского округа базируется на следующих ключевых показателях.

По состоянию на 01 января 2014 года штатная численность муниципальных служащих Арамилского городского округа составила 42 должности (на 01 января 2012 года - 37, 2011 года - 30, 2010 года - 35).

Укомплектованность должностей муниципальной службы Арамилского городского округа составляет 100 процентов.

Количество муниципальных служащих Арамилского городского округа, имеющих высшее профессиональное образование, по состоянию на 01 января 2014 года составило 40 человек (95 процентов). Данный показатель увеличился по сравнению с предыдущим периодом на 4 процента, в течение последних пяти лет - на 5 процентов (на 01 января 2009 года - 90 процентов).

Из общего количества муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, 4 человека (5 процентов) имеют два и более высших профессиональных образования.

В то же время количество муниципальных служащих Арамилского городского округа, имеющих среднее профессиональное образование, составило 2 человека (2 процента). Эту группу составляют лица, относящиеся к категории «обеспечивающие специалисты» младшей группы должностей, которые в соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» могут иметь среднее профессиональное образование.

Анализируя возрастной состав муниципальных служащих Арамилского городского округа, следует отметить, что в 2013 году находится в возрастной категории от 30 до 39 лет - 20 человек (45 процента).

Количество молодых специалистов в возрасте до 30 лет за период с 2010 по 2013 год изменилось незначительно: 2013 год - 10 процентов, 2012 год - 11 процентов, 2011 год - 12,5 процента, 2010 год - 14 процентов.

Наименьшее количество муниципальных служащих Арамилского городского округа в 2013 году по-прежнему находится в возрасте от 60 до 65 лет - 1 человек (2 процента). Данный показатель за последние пять лет уменьшился незначительно.

При этом значительное количество муниципальных служащих Арамилского городского округа в 2013 году находится в возрасте от 40 до 49 лет - 6 человек (14 процентов).

Анализ гендерного состава муниципальных служащих свидетельствует о сохраняющейся тенденции увеличения численности женщин на муниципальной службе. Так, общая численность женщин, замещающих должности муниципальной службы Арамилского городского округа, по состоянию на 01 января 2014 года составляет 33 человека, или 78,5 процентов.

Анализ качественного состава муниципальных служащих Арамилского городского округа по стажу и опыту работы показывает, что на должностях муниципальной службы Арамилского городского округа примерно в равных частях сочетаются группы служащих, имеющих достаточный опыт работы, и работников, сравнительно недавно пришедших в органы местного самоуправления Арамилского городского округа: муниципальных служащих Арамилского городского округа, имеющих значительный стаж муниципальной службы от 5 до 10 лет - 7 человек (16 процентов), от 10 до 15 лет - 11 человек (25 процентов), количество молодых специалистов, имеющих стаж муниципальной службы от 0 до 5 лет, составляет 17 человек (39 процентов).

За период с 2011 года по 2014 года произошло качественное улучшение состава муниципальных служащих по большинству показателей. Это обусловлено проведением реформы муниципальной службы, применением современных кадровых технологий, соблюдением законодательства о муниципальной службе.

Однако существует необходимость проведения мероприятий по адаптации и профессиональному развитию кадров, поступивших на муниципальную службу Арамилского городского округа, в том числе создание системы наставничества на муниципальной службе Арамилского городского округа.

В 2013 году в Арамилском городском округе состоялось 18 назначений на должности муниципальной службы Арамилского городского округа.

На муниципальной службе Арамилского городского округа продолжается развитие современных кадровых технологий.

Оценка соответствия муниципальных служащих Арамилского городского округа замещаемым должностям муниципальной службы осуществляется посредством проведения аттестации; присвоение классных чинов производится на основе квалификационных экзаменов.

В 2013 году 6 муниципальных служащих Арамилского городского округа прошли аттестацию.

Улучшение качественного состава муниципальных служащих по уровню образования во многом вызвано активной работой по контролю за соблюдением квалификационных требований к должностям муниципальной службы, проводившейся кадровыми службами органов местного самоуправления Арамилского городского округа, совместно с Департаментом кадровой политики Губернатора Свердловской области.

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

Включение муниципального служащего Арамилского городского округа (гражданина) в кадровый резерв органов местного самоуправления Арамилского городского округа осуществляется по результатам конкурса, а также по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

Вместе с тем существует необходимость совершенствования работы с кадровым резервом, в том числе усиления контроля за оценкой выполнения планов индивидуальной подготовки резервистов.

В соответствии с Федеральным законом от 03 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в Арамилском городском округе осуществляется создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, что является одной из основных задач совершенствования муниципальной службы Арамилского городского округа, с применением компьютерных программ, обеспечивающих учет муниципальных служащих, направленных на повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

Анализируя количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, следует отметить, что по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в 2010 году было обучено 15 человек, в 2011 году - 5 человек, в 2012 году - 8 человек, в 2013 - 17.

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

1. Оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Арамилского городского округа еще слабо увязана с ее результативностью и с тем, насколько качественно в органах местного самоуправления Арамилского городского округа исполняются муниципальные функции и оказываются муниципальные услуги. Отсутствуют научно обоснованные критерии оценки результативности деятельности муниципальных служащих.

2. Система работы с кадровым резервом на муниципальной службе в Арамилском городском округе требует дальнейшего совершенствования, в том числе в части правового регулирования.

3. Необходимо совершенствование полномочий, структуры и штатной численности органов местного самоуправления Арамилского городского округа.

4. Недостаточна правовая урегулированность отдельных вопросов прохождения муниципальной службы Арамилского городского округа.

В развитии муниципальной службы существует ряд проблем:

1) отсутствие профильного профессионального образования у муниципальных служащих: несмотря на высокий уровень образования, большинство муниципальных служащих не имеют образования по соответствующей специальности;

2) отсутствие системности в работе с кадровым резервом, как основным источником обновления и пополнения кадрового состава органов местного самоуправления Арамилского городского округа;

3) негативный имидж муниципального служащего и неконкурентоспособный уровень заработной платы, что не позволяет привлекать на службу высокопрофессиональных специалистов;

4) низкий уровень материально-технического обеспечения деятельности органов местного самоуправления Арамилского городского округа;

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

Для ее достижения необходимо решение следующих задач, посредством мероприятий:

1. Совершенствование правового регулирования муниципальной службы Арамилского городского округа в сфере кадровой политики.

2. Создание эффективной целостной системы и механизмов формирования и функционирования кадрового состава в сфере муниципальной службы в Арамилском городском округе, на основе внедрения новых принципов кадровой политики:

2.1. осуществление мониторинга кадрового состава органов местного самоуправления Арамилского городского округа;

2.2. осуществление методической работы и повышение профессионального уровня муниципальных служащих Арамилского городского округа;

2.3. развитие системы наставничества на муниципальной службе и расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей муниципальной службы;

2.4. формирование кадровых резервов и их активное практическое использование;

3. Повышение эффективности системы противодействия коррупции в сфере муниципального управления в Свердловской области:

3.1 организация работы по соблюдению законодательства о муниципальной службе, противодействию коррупции;

3.2 развитие системы мер по профилактике коррупции в органах местного самоуправления Арамилского городского округа.

Для выполнения целевых задач необходимо внедрение новых принципов кадровой политики:

1) совершенствование объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей муниципальной службы, включая информационные технологии и формирование единой базы вакансий;

2) формирование кадровых резервов и их активное практическое использование;

3) развитие системы наставничества на муниципальной службе;

4) применение системы комплексной оценки деятельности муниципальных служащих с использованием ключевых показателей эффективности результатов;

5) совершенствование системы материальной и моральной мотивации в деятельности муниципальных служащих и их социальной защиты.

Работа по формированию и использованию резерва управленческих кадров Арамилского городского округа.

Во исполнение Поручений Президента Российской Федерации от 01.08.2008 г. № Пр-1573 и от 17.03.2009 г. № Пр-662 в Арамилском городском округе сформирован резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы и руководителей приоритетных сфер экономики.

Цель - формирование эффективного состава управленческих кадров, отвечающих квалификационным требованиям, проявивших себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности.

Процесс формирования резерва управленческих кадров Арамилского городского округа закреплён в Положении об организации работы по формированию резерва управленческих кадров Арамилского городского округа:

В процессе формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Арамилского городского округа необходимо выделить ряд проблем, препятствующих эффективной работе с резервом:

1) проблема организации системности в работе с резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава руководителей муниципальной службы, как следствие, низкий процент назначений. Предлагается внедрить систему планирования потребности в управленческих кадрах, нормативно закрепив механизм реализации, увеличив в перспективе процент назначений из резерва управленческих кадров Арамилского городского округа;

2) отсутствие методик оценки профессионально-деловых качеств кандидатов и лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Арамилского городского округа. В рамках решения проблемы необходима разработка оценочных программ по системе «аутсорсинг» с привлечением специалистов (психологов), занимающихся профессиональным отбором персонала.

Подпрограммы 2 «Противодействие коррупции в Арамилском городском округе до 2020 года».

Характеристика и анализ текущего состояния сферы социально-экономического развития Арамилского городского округа

Согласно Федеральному закону от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

2) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

3) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

В соответствии со статьями 6 и 7 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», одной из основных мер по профилактике коррупции