

кадровых технологий, соблюдением законодательства о муниципальной службе.

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

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

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

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

В 2013 году 6 муниципальных служащих Арамильского 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 Арамильского городского округа, совместно с Департаментом кадровой политики Губернатора Свердловской области.

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

Включение муниципального служащего Арамильского городского округа (гражданина) в кадровый резерв органов местного самоуправления Арамильского 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 Арамильском городском округе осуществляется создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, что является одной из основных задач совершенствования муниципальной службы Арамильского 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 Арамильского городского округа:

1. Оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Арамильского городского округа еще слабо увязана с ее результативностью и с тем, насколько качественно в органах местного самоуправления Арамильского 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 Арамильском городском округе требует дальнейшего совершенствования, в том числе в части правового регулирования.

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

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

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

5) низкий уровень материально-технического обеспечения деятельности органов местного самоуправления Арамильского городского округа;

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

Для ее достижения необходимо решение следующих задач, посредством мероприятий:

1. Совершенствование правового регулирования муниципального управления Арамильского городского округа в сфере кадровой политики.

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

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

2.2. осуществление методической работы и повышение профессионального уровня муниципальных служащих Арамильского 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 Арамильского 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.

Во исполнение Поручений Президента Российской Федерации от 01.08.2008 г. № Пр-1573 и от 17.03.2009 г. № Пр-662 в Арамильском 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 Арамильского городского округа закреплён в Положении об организации работы по формированию резерва управленческих кадров Арамильского городского округа:

В процессе формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Арамильского 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 закрыв механизм реализации, увеличив в перспективе процент назначений из резерва управленческих кадров Арамильского городского округа;

2) отсутствие методик оценки профессионально-деловых качеств кандидатов и лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Арамильского городского округа.

Подпрограмма 2 «Противодействие коррупции в Арамильском городском округе до 2020 года».

Характеристика и анализ текущего состояния сферы противодействия коррупции в Арамильском городском округе

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 является формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению. К основным направлениям деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции отнесено принятие законодательных, административных и иных мер, направленных на привлечение государственных и муниципальных служащих, а также граждан к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в обществе негативного отношения к коррупционному поведению.

Согласно пункту 5 раздела II Национальной стратегии противодействия коррупции, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 года № 460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и национальном плане противодействия коррупции на 2010 - 2011 годы», целью Национальной стратегии противодействия коррупции является искоренение причин и условий, порождающих коррупцию в российском обществе.

Согласно подпункту «в» пункта 6 Национальной стратегии противодействия коррупции одной из задач, направленных на достижение данной цели, является обеспечение выполнения членами общества норм антикоррупционного поведения, включая применение в необходимых случаях мер принуждения в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

В Арамильском городском округе реализуется комплекс мер по противодействию коррупции.

Создана достаточная нормативная правовая база в сфере противодействия коррупции, которая постоянно совершенствуется и развивается.

В целях выявления и устранения положений, создающих условия для проявления коррупции, проводится антикоррупционная экспертиза муниципальных нормативных правовых актов и проектов муниципальных нормативных правовых актов.

Эффективным механизмом профилактики коррупционных проявлений является регламентация государственных и муниципальных услуг. Административные регламенты оптимизируют и конкретизируют полномочия государственных органов и органов местного самоуправления в сфере услуг, закрепляют прозрачные и ясные процедуры при их предоставлении, четкие критерии принятия решений.

В 2012 году утверждено 77 административный регламент исполнения муниципальных функций и предоставления муниципальных услуг (в том числе 2 административных регламента исполнения муниципальных функций и 75 административных регламентов предоставления муниципальных услуг).

Все регламенты прошли антикоррупционную экспертизу.

Формируется эффективная система оказания муниципальных услуг с помощью информационно-коммуникационной сети Интернет.

В целях обеспечения открытости и прозрачности предоставляемых населению услуг продолжается их перевод в электронный вид. Из 77 услуг в электронный вид переведено 77 услуг: из них 19 услуг - в сфере имущественных отношений, 14 услуг – в сфере архитектуры и градостроительства, 7 услуг - в сфере образования, 2 услуги - в сфере муниципального управления, 8 услуг - в сфере коммунального хозяйства, 5 услуг - в сфере культуры, 4 услуги - в сфере потребительского рынка, 13 услуг – в сфере обеспечения жильем граждан, 3 услуги – в сфере архивного дела, 2 услуги – в сфере дорожного хозяйства.

Развивается система «единого окна» для решения задачи по упрощению процедур согласования и получения разрешительной документации, минимизации личного общения граждан с сотрудниками органов местного самоуправления (прием всех требуемых в соответствии с законодательством документов в одном месте, а также взаимодействие от имени обратившегося за услугой с согласующими инстанциями, вовлеченными в процесс выдачи разрешений и согласований).

С 2013 года внедрен механизм досудебного обжалования, который позволит усилить защиту интересов заявителей, в том числе за счет повышения ответственности должностных лиц за нарушение требований к предоставлению