

СЛАЙД 1, 25

ДОКЛАД
начальника отдела правовой и кадровой работы
администрации Солнечного муниципального района
Бескровной Нины Александровны
«Об итогах деятельности в области сопровождения
муниципальной службы и кадровой работы»
на коллегию при главе Солнечного муниципального района
24 октября 2017 года

Добрый день
уважаемые члены коллеги, приглашенные!

СЛАЙД 2

В силу специфики сложившихся отношений в органах местного самоуправления района система управления кадровой работой является децентрализованной и представлена в виде отдельного структурного подразделения непосредственно в самой администрации района, специалистов по сопровождению прохождения муниципальной службы и кадровой работы в каждом отраслевом органе администрации района, а также в Собрании депутатов муниципального района и Контрольно-счётной палате муниципального района.

В численном составе вопросами кадровой работы занимается в общей сложности 7 служащих, но выделенными специалистами по данному направлению деятельности являются только 2 специалиста – по одному специалисту в отделе правовой и кадровой работы и в управлении образования. Именно эти подразделения затронуло сокращение кадровых специалистов в 2014 и 2016 гг. (проведено сокращение по 1 специалисту), поэтому в рамках оптимизации рабочего процесса в администрации района, на сколько это позволяет возможности программного продукта, внедрено программное сопровождение кадрового делопроизводства.

В финансовом управлении, в отделе ЖКХ, в отделе культуры, в Собрании депутатов и Контрольно-счётной палате муниципального района исполнение полномочий по данному направлению деятельности обеспечивают 5 специалистов, данная работа для которых является дополнительной нагрузкой, поскольку они выполняют преимущественно иные полномочия. Аналогичная ситуация прослеживается и в поселениях района.

СЛАЙД 3

Исходя из положений Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» численность органов местного самоуправления устанавливается самостоятельно, но не является ничем не ограниченной.

Для нашего района ограничения установлены положениями ч. 2 ст. 136 Бюджетного кодекса и установленными нормативами при формировании расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного

самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, муниципальных служащих, утвержденные постановлением Правительства Хабаровского края от 07.08.2008 № 183-пр.

Количественный состав работающих в органах местного самоуправления Солнечного муниципального района представляется следующим образом и не превышает установленный норматив:

количество ставок

Муниципальное образование	на 01.01.2016				на 01.01.2017				на 01.07.2017			
	Всего	МД	МС	не МС	Всего	МД	МС	не МС	Всего	МД	МС	не МС
Солнечный муниципальный район	131	2	90	39	122	2	87	33	123	2	87	34
Городское поселение «Рабочий поселок Солнечный»	27	1,25	18	7,75	26	1,25	16	8,75	27,5	1,25	16	10,25
Горненское городское поселение	11	1	4	6	11	1	4	6	11	1	4	6
Хурмулинское сельское поселение	17,5	1	5	11,5	14,5	1	5	8,5	14,5	1	5	8,5
сельское поселение «Поселок Горин»	12	1	7	4	12	1	6	5	12	1	6	5
Березовское сельское поселение	17,5	1	6	10,5	17,5	1	6	10,5	16,5	1	6	9,5
Дукинское сельское поселение	11,5	1	7	3,5	11,5	1	7	3,5	10,5	1	7	2,5
сельское поселение «Село Эворон»	8,5	1	3	4,5	8,5	1	3	4,5	8,5	1	3	4,5
Харпичанское сельское поселение	9	1	3	5	9	1	3	5	9	1	3	5
сельское поселение «Село Кондон»	5,5	1	3	1,5	5,5	1	3	1,5	5,5	1	3	1,5
сельское поселение «Поселок Амгунь»	7,52	1	3,75	2,77	6,32	1	3	2,32	6,32	1	3	2,32
сельское поселение «Поселок Джамку»	5	1	3,5	0,5	5,5	1	3,25	1,25	5	1	3,25	0,75

Как можно видеть из приведенной таблицы наблюдается снижение количества штатных единиц, что обосновывается проводимыми организационно-штатными мероприятиями, связанными с оптимизацией расходов на содержание органов местного самоуправления, а также в связи с перераспределением полномочий между органами власти.

СЛАЙД 4

По качественному составу служащих в органах местного самоуправления следует отметить, что более 85% служащих являются женщины.

95% служащих имеют высшее образование, некоторые и не одно.

По стажу службы состав служащих является достаточно стабильным, поскольку более 80% служащих имеют стаж работы в органах местного самоуправления более 5 лет.

По возрастному критерию состав служащих достаточно разнообразный, что позволяет обеспечивать правопреемство и передачу знаний и опыта от более старшего поколения младшему.

За 2015 – 2017 гг. в общей сложности уволено 49 специалистов, в том числе:

- в связи с сокращением численности – 11 чел.,
- по собственному желанию – 26 чел.,
- в связи с переводом – 3 чел.,
- в связи с истечением срока трудового договора – 5 чел.,
- в связи с выходом на пенсию – 4 чел.

По собственному желанию служащие увольняются в связи с переездом на новое место жительства, поиском новой работы, но также и по мотиву низкого денежного содержания.

СЛАЙД 5

В разрезе должностей, установленных реестром должностей муниципальной службы и с учетом требования установленного выше документа, в ОМС района превышен показатель по расчетной нормативной численности по должности «главный специалист», что компенсируется наличием показателя по должностям иных групп ниже установленного норматива:

Лица, замещающие муниципальные должности и должности муниципальной службы	Район (с численностью населения тыс. человек)		
	от 30 до 50 (норматив)	факт	откло- нение
Глава муниципального образования	1	1	0
Председатель представительного органа	1	1	0
Первый заместитель главы администрации муниципального района	1	1	0
Заместитель главы администрации муниципального района	3	2	- 1
Председатель контрольно-счетного органа	1	1	0
Управляющий делами администрации муниципального района	1	0	- 1
Руководитель управления, самостоятельного отдела администрации муниципального района	6	5	- 1
Заместитель руководителя управления, самостоятельного отдела администрации муниципального района	4	3	- 1
Заместитель руководителя управления администрации муниципального района –	2	0	- 2

начальник отдела			
Аудитор контрольно-счетного органа	1	1	0
Начальник отдела администрации муниципального района; начальник отдела в составе управления администрации муниципального района	13	8	- 5
Заместитель начальника отдела, заведующий сектором	9	6	- 3
Инспектор контрольно-счётного органа	1	1	0
Главный специалист	37	45	+ 8
Ведущий специалист	16	9	- 7
Специалист I категории	1	0	- 1
Всего	100	84	

Требования положений п. 3 решения Собрания депутатов от 19.06.2013 № 43 «Об утверждении должностей муниципальной службы и Положения об оплате труда муниципальных служащих Солнечного муниципального района Хабаровского края» о не превышении 30 процентов от общей численности муниципальных служащих района количества высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы соблюдено – данный показатель составляет 30%.

СЛАЙД 6

Работа администрации района, включая ее отраслевые органы, на сегодняшний день по большей части основывается на мероприятиях муниципальной программы развития муниципальной службы, разработанной во исполнение требований закона о муниципальной службе, бюджетного законодательства, законодательства о противодействии коррупции. Указанную программу также имеют 10 поселений, кроме сельского поселения «Поселок Амгунь».

СЛАЙДЫ 7,8,9

В сфере правового регулирования муниципальной службы и кадровой работы в период действия программы принимался ряд муниципальных правовых актов в пределах предоставленной компетенции, направленных на совершенствование данного вопроса, а также в целях приведения существующих правоотношений в соответствие с требованиями действующего законодательства.

На слайде можно увидеть достаточно широкий спектр принятых в 2014 – 2017 гг. муниципальных правовых актов в области муниципальной службы и кадровой работы.

Совершенствованию муниципальных актов способствовала и проверка контрольно-счётного органа по итогам проверки деятельности администрации района в 2016 году, в результате которой в администрации и ее отраслевых органах:

- приведено к единообразному регулированию назначения доплат при возложении обязанностей за отсутствующего работника, стимулирование служащих,
- внедрено в работу составление единого штатного расписания,
- унифицированы подходы в вопросе установления служащим надбавок, по которым МПА установлена так называемая «вилка», что стимулирует вновь назначаемых служащих к мотивации эффективности их труда, поскольку определено, что если гражданин не имеет стажа работы, засчитываемому в стаж муниципальной службы, надбавки ему устанавливаются в минимально возможном размере с возможностью увеличения их размера, в последующем, при приобретении знаний, опыта и навыков работы.

СЛАЙД 10

В 2015 году, несмотря на диспозитивность нормы закона о муниципальной службе, согласно которой при замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании заключению трудового договора может предшествовать конкурс, представительный орган района утвердил новое Положение о порядке проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы, в ходе которого осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы **при личном присутствии кандидата и применении не менее 2 конкурсных процедур**. Данное положение существенного отличается от ранее существовавшего и допускавшего проведение конкурса только по итогам документов.

СЛАЙД 11

На сегодняшний день в администрации района с учетом установленного порядка указанным выше Положением проведено 9 конкурсных отборов кандидатов в преддверии поступления на муниципальную службу с размещением всей необходимой информации в средствах массовой информации, на официальном сайте администрации, а также в федеральной государственной информационной системе «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ» (далее – портал), ведение которого является обязательным с 01.07.2015.

СЛАЙД 12

Здесь следует отметить, что поскольку полномочия по размещению информации в программе предоставлены сотрудникам только районной администрации, размещение информации по конкурсам за поселения осуществляется сотрудниками отдела. На сегодняшний день только 2 поселения обратились к нам для размещения информации о проводимых конкурсах на портале – Горненское городское поселение и Харпичанского сельское поселение. Обращаю внимание глав поселений, что не только информация о замещении вакантной должности по конкурсу размещается на портале, но и формирование кадрового резерва, а также назначение на должность по итогам организационно-штатных мероприятий.

За отчетный период проведения конкурсных процедур только один гражданин подал документы посредством применения портала, но был отклонен в связи с подачей на конкурс неполного пакета документов.

СЛАЙД 13

По итогам проведенных конкурсных процедур (тестирования и собеседования) документы поданы от 26 претендентов на вакантные должности.

Не стоит скрывать, что ряд конкурсов признавались несостоявшимися в связи с отсутствием кандидатов на конкурс. Приходилось конкурс проводить повторно. Имело место 2 случая, когда в отношении одной должности в небольшой промежуток времени конкурсный отбор проводился дважды в связи с тем, что:

- претендент, признанный победителем, отказался заключить трудовой договор, мотивировав это повышением ему заработной платы работодателем по прежнему месту работы,

- претендент, поступивший на службу, отработав 1 месяц, уволился.

По итогам оценки претендентов по всем проведенным процедурам:

- 9 кандидатов поступили на службу,
- 1 кандидат по итогам конкурса отказался заключить трудовой договор,
- 3 гражданина с их согласия включены в кадровый резерв,
- 4 – не пришли на конкурсный отбор,
- 9 – отклонены, как не прошедшие первый этап конкурсного отбора (не набрали нужного количества баллов по итогам тестирования).

Посредством назначения из кадрового резерва замещено 3 вакантные должности муниципальной службы.

Следует отметить, что исполнение положений муниципальной программы по индикативным показателям «замещение должностей по итогам конкурсного отбора» и «из резерва кадров» обеспечивается в полной мере.

СЛАЙД 14

В обеспечение возможности поступления подготовленных специалистов на службу, способных решать поставленные задачи по установленным направлениям деятельности, как к кандидатам, так и непосредственно к служащим предъявляются квалификационные требования, которые правовыми актами администрации района более конкретизированы по сравнению с теми, что установлены законодательством о муниципальной службе.

В частности, в разрезе структурных подразделений, отраслевых органов определены требования к специальности, направлению подготовки, общие требования к знаниям и навыкам, а также специальные к профессиональным навыкам в зависимости от группы должностей.

Данные требования заявляются при формировании объявления о проведении конкурсного отбора на вакантную должность, при включении в кадровый резерв.

СЛАЙД 15

Как одно из мероприятий развития кадрового потенциала района в большинстве программ муниципальных образований закладываются денежные средства на дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих.

Не буду детально останавливаться на данном вопросе, поскольку он был предметом рассмотрения на аппаратном совещании, а также имеется содокладчик по данному вопросу, отмечу только что 75% (9 из 12) муниципальных образований в той или иной мере поучаствовали в государственной программе содействия развитию местного самоуправления за 2014-2017 гг. и привлекли денежные средства на доп. образование служащих в консолидированный бюджет в размере 1 062,34 тыс. руб.:

Муниципальное образование	Средства местного бюджета (тыс. руб.)	Средства краевого бюджета (тыс. руб.)	Всего (тыс. руб.)	Кол-во обученных МС (чел.)
	Заложено и освоено средств	Привлечено и освоено средств		
Муниципальный район	1 433,94	682,38	2 116,32	131
р.п. Солнечный	127,80	68,25	196,05	20
п. Хурмули	99,0	45,81	144,81	11
п. Горин	178,90	89,19	268,09	13
п. Березовый	50,0	29,93	79,93	3
п. Дуки	103,76	48,62	152,38	7
Эворон	126,3	53,25	179,55	7
п. Харпичан	60,0	35,92	95,92	7
п. Джамку	15,0	8,99	23,99	2
ИТОГО	2 194,70	1 062,34	3 257,04	201

Нарушение условий заключенных соглашений по предоставлению субсидии за отчетные периоды не выявлено, показатели муниципальных программ по количеству обученных лиц от числа служащих обеспечивается.

СЛАЙД 16

В рамках соблюдения законодательства о противодействии коррупции на муниципальной службе в целях соблюдения ограничений и запретов, исполнения установленных обязанностей, связанных с прохождением муниципальной службы и замещением муниципальной должности, все лица персонально предупреждаются об этом в письменном виде, о чем отбирается уведомление и приобщается в личное дело.

Декларационные кампании по предоставлению сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера служащими и руководителями муниципальных учреждений проходят в установленные сроки, с размещением, в последующем, на сайте администрации района информации по установленной форме.

Имеют место факты непредставления сведений в установленный срок (таких было 3 случая за 2 года), но предварительно муниципальные служащие обращаются в соответствующую комиссию с заявлением о невозможности

сти предоставить сведений по уважительным причинам. Как правило, это причины семейного характера.

Учитывая объем предоставленных полномочий работодателю в сфере проверки предоставленных сведений муниципальными служащими, кадровыми службами сведения проверяются на предмет правильности и полноты заполнения, поэтому все нарушения, которые были выявлены по данному вопросу со стороны органов прокуратуры, касались достоверности указанных сведений в справках. По итогам декларационной кампании в 2015 году и проведенной проверки органами прокуратуры в связи с выявленными нарушениями при заполнении сведений о доходах 7 служащих администрации района привлечены к дисциплинарной ответственности.

СЛАЙД 17

Учитывая, что федерация постоянно совершенствует процесс декларирования доходов, в текущем году в МПИА администрации муниципального района будут внесены изменения о необходимости предоставления сведений муниципальными служащими и руководителями муниципальных учреждений, начиная с 2018 года за 2017 год, оформленных посредством программы «Справки БК».

СЛАЙД 18

За 2015 г. – 10 мес. 2017 г. проведено 8 заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. Как правило, проведение заседаний было связано с нарушениями по предоставленным сведениям о доходах, но имело 2 случая, когда обращались в связи с несоблюдением муниципальными служащими Кодекса этики и служебного поведения. В первом случае нарушений со стороны служащего комиссия не установила, во втором - установлено некорректное поведение, в связи с чем представителю нанимателя рекомендовано указать служащему на недопустимость подобного поведения впредь.

СЛАЙД 19

Обращаю внимание глав муниципальных поселений на новшества, вводимые с 2018 года. В соответствии с указанным на слайде законом Хабаровского края лица, замещающие муниципальные должности, сведения о доходах с 2018 года будут представлять Губернатору края через государственный орган края. Таковым назначено Главное управление по вопросам безопасности Губернатора и Правительства края.

Из поступивших рекомендаций указанного подразделения справки могут быть представлены лично в указанное управление, либо по почте заказным письмом, либо будет организован выезд специалистов управления в поселения.

В любом случае на сегодняшний день перед Вами стоит задача подготовить и направить в администрацию района списки лиц, замещающих муниципальные должности, по запрошенной нами форме, в целях формирования управлением графика представления в 2018 году указанными лицами сведений.

В том случае, если в поселениях имеются муниципальные акты, регламентирующие порядок представления сведений о доходах лицами, замещающими муниципальные должности, порядок проверки достоверности и полноты таких сведений, их следует признать утратившими силу, поскольку данные вопросы урегулированы на уровне субъекта указанным законом.

В дальнейшем, прошу оказать содействие в своевременном представлении и правильном заполнении сведений о доходах всеми лицами, замещающими муниципальные должности в поселениях. Это касается непосредственно как самих глав, так и депутатов представительных органов.

СЛАЙД 20, 21

Теперь информация касается руководителей муниципальных учреждений. Вы, как и в предыдущие годы, в установленном администрацией района порядке представляете сведения о своих доходах, а также о доходах членов своей семьи в отраслевой орган администрации, который выполняет функции и полномочия учредителя, а руководители МКУ «УХО», редакции газеты, централизованной бухгалтерии, районного дома молодежи и спортивной школы – в отдел правовой и кадровой работы администрации района.

Однако, с 2018 года в соответствии со ст. 349.5 ТК РФ, помимо указанных выше сведений, вам надлежит также представлять информацию о среднемесячной заработной плате в порядке, определённом постановлением администрации муниципального района, указанным на слайде. Данные сведения также обязаны представлять заместители руководителей, главные бухгалтера учреждений. Сведения подлежат представлению в отдел правовой и кадровой работы администрации района не позднее 01 апреля.

В связи с чем прошу руководителя централизованной бухгалтерии оказать содействие в заполнении указанных сведений обозначенным лицам.

СЛАЙД 22

В связи с фактическим приведением правоотношений в области кадрового сопровождения руководителей муниципальных учреждений в соответствие с требованиями ст.ст. 32, 47 Устава Солнечного муниципального района, на сегодняшний день все трудовые договоры с руководителями муниципальных учреждений приведены в соответствие, в связи с чем представителем нанимателя от имени муниципального района выступает глава района.

В связи с чем обращаю внимание, что в целях правового регулирования правоотношений администрацией района в этом году принят ряд муниципальных правовых актов в отношении руководителей учреждений, регламентирующих порядок их назначения на должность, освобождения от должности, осуществления трудовых отношений, прохождения аттестации, формирования резерва управленческих кадров, оплату труда, а также разграничения полномочий учредителя в вопросе кадрового обеспечения руководителей муниципальных учреждений.

С этого года отдел правовой и кадровой работы и кадровые службы отраслевых органов администрации взаимодействуют по кадровому сопро-

вождению руководителей муниципальных учреждений и предприятий в новом правовом поле.

СЛАЙД 23

И в завершение, хотелось также довести до сведения руководителей муниципальных учреждений, что с 2018 года администрация района в соответствии с требованиями ст. 353.1 ТК РФ приступает к осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

В администрации района определена децентрализованная система осуществления контроля, т.е. контроль будет осуществляться сотрудниками администрации и ее отраслевых органов по принципу исполнения функций и полномочий учредителя. Координатором по данному вопросу назначен отдел правовой и кадровой работы администрации района.

Нормативный правовой акт, регламентирующий порядок осуществления ведомственного контроля на территории района сегодня проходит процедуру согласования, однако, руководителям отраслевых органов необходимо уже сейчас продумать какие из учреждений будут включены в план проверки на 2018 год и предложения направить в отдел правовой и кадровой работы до 24 ноября 2017 года в целях формирования сводного плана проверок.

Сразу обозначу, цель данного контроля не выявить нарушение и наказать, а обеспечить устранение нарушений, если таковые имеются, в целях минимизации последствий от проверок контролирующих органов.

СЛАЙД 24

С учетом изложенного выше, а также требований действующего законодательства в области муниципальной службы, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов считаю необходимым:

1) продолжить совершенствовать процесс прохождения муниципальной службы, в том числе посредством разработки муниципальной программы развития муниципальной службы на 2019-2021 гг.,

2) обеспечить формирование кадрового резерва на 2018-2020 гг. посредством отбора кандидатов на основе конкурсных процедур и последующую их профессиональную подготовку к замещению должностей муниципальной службы,

3) провести аттестацию муниципальных служащих в 2018 году,

4) обеспечить качественную подготовку и проведение в 2018 году декларационной кампании:

- по представлению сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера лицами, замещающими муниципальные должности в районе, муниципальными служащими органов местного самоуправления,

- по представлению руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами муниципальных учреждений сведений о среднемесячной заработной плате,

5) обеспечить внедрение в практику формирования и предоставления в кадровые подразделения ежегодных отчетов муниципальных служащих о результатах своей деятельности за календарный год,

6) по возможности обеспечить повышение квалификации, профессиональную переподготовку специалистов, на которых возложено осуществление ведомственного контроля в области трудового законодательства,

7) сформировать резерв управленческих кадров руководителей муниципальных учреждений района, обеспечить их профессиональную подготовку,

8) сформировать раздел на официальном сайте администрации муниципального района в связи с организацией и осуществлением ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также по кадровому сопровождению руководителей муниципальных учреждений.

Доклад закончен. Спасибо за внимание.

Начальник отдела
правовой и кадровой работы
администрации муниципального района



Н.А. Бескровая