

**Пояснительная записка
к отчету об исполнении в 1 полугодии 2012 года
долгосрочной целевой программы городского округа Самара
«Развитие муниципальной службы в городском округе Самара»
на 2012 - 2014 годы**

Настоящий отчет об исполнении долгосрочной целевой программы городского округа Самара «Развитие муниципальной службы в городском округе Самара» на 2012 - 2014 годы утвержденной постановлением Администрации городского округа Самара № 704 от 24.06.2011 (далее - Программа), подготовлен в соответствии с Порядком принятия решений о разработке долгосрочных целевых программ городского округа Самара и их формирования и реализации, утвержденным постановлением Главы городского округа Самара от 22.05.2009 № 481, предусматривающим рассмотрение текущего отчета за первое полугодие об исполнении целевой программы на рабочем совещании при Главе городского округа Самара.

В бюджете городского округа Самара на 2012 год сумма выделенных ассигнований на реализацию мероприятий Программы предусмотрена в полном объеме (6 200 тыс.).

По итогам реализации Программы за первое полугодие 2012 года выполнены следующие мероприятия:

Раздел 1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы.

По данному разделу за отчетный период в рамках документов, необходимых для нормативно-правового обеспечения Программы разработаны и утверждены следующие муниципальные правовые акты:

- Кодекс этики и служебного поведения муниципальных служащих Администрации городского округа Самара;
- Положение о квалификационных требованиях для замещения должностей муниципальной службы в Администрации городского округа Самара;
- Перечень должностей муниципальной службы в городском округе Самара;
- Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации городского округа Самара;
- Положение о профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации и стажировке муниципальных служащих Администрации городского округа Самара.

Подготовлены предложения по внедрению компьютерной базы данных по муниципальным правовым актам в сфере муниципальной службы городского округа Самара.

Раздел 2. Организационно-методическое и аналитическое сопровождение в сфере муниципальной службы

По данному разделу на 2012 год действия Программы предусмотрена сумма 120,0 тыс.рублей. Фактическое освоение финансовых средств из городского бюджета составило 24,6 тыс. рублей, что составляет 21% от запланированной суммы по данному разделу.

По п. 2.1. «Организация научно-практических конференций, «круглых столов», тренингов для муниципальных служащих».

Департаментом по управлению персоналом и кадровой политике Аппарата Администрации городского округа Самара (далее – Департамент по управлению персоналом) организовано краткосрочное повышение квалификации с элементами тренинга 30 муниципальных служащих Администрации городского округа Самара в АМОУ ВПО «Самарская академия государственного и муниципального управления» по программе «Построение конструктивного общения» на общую сумму 24,6 тыс. рублей.

По п. 2.2. «Подготовка методических разработок и рекомендаций, издание информационных бюллетеней по работе с персоналом».

Разработаны методические рекомендации по адаптации вновь принятых муниципальных служащих Администрации городского округа Самара.

Подготовлен доклад на тему: «Текущие вопросы организации работы с кадровым резервом» для инструктивно-методического совещания с кадровыми службами ОМС городского округа Самара.

По п. 2.3. «Мониторинг российского и зарубежного опыта работы с муниципальными служащими и адаптация этого опыта применительно к условиям городского округа Самара».

Проведен анализ российского и зарубежного опыта работы с муниципальными служащими, по результатам которого разработана программа адаптации муниципальных служащих Администрации городского округа Самара.

По п. 2.4. «Формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих».

Организация данных мероприятий планируется во втором полугодии 2012 года.

По п. 2.5. «Сбор и анализ информации о кадровом составе муниципальных служащих с соблюдением требований законодательства о защите персональных данных».

В рамках работы по ведению Реестра муниципальных служащих городского округа Самара за отчетный период внесено 3473 изменения, подготовлен сводный реестр за 2011 год (с информацией по 2773 муниципальных служащих).

Раздел 3. Повышение уровня квалификации муниципальных служащих

По данному разделу Программы на 2012 год запланирована сумма 4 080,0 тыс. рублей. Фактическое освоение финансовых средств из бюджета городского округа Самара за отчетный период составило 1 300, 07 тыс. рублей.

По п. 3.1 «Разработка предложений по тематике курсов повышения квалификации муниципальных служащих в городском округе Самара».

Разработан перечень программ курсов повышения квалификации муниципальных служащих городского округа Самара длительностью 72 часа на первое полугодие 2012 года. В том числе:

- Технология эффективного делового общения (коммуникативная компетентность муниципальных служащих);
- Правовое регулирование деятельности органов местного самоуправления;
- Пути и средства противодействия коррупционным проявлениям в сфере государственного и муниципального управления;
- Управление государственными и муниципальными заказами;
- Молодежная политика. Патриотическое воспитание молодежи, формирование гражданственности и активной социальной позиции;
- Современные формы управления в деятельности сфер социальной направленности: культура, физическая культура, молодежь, туризм и образование;
- Практические аспекты и проблемы реформирования государственных и муниципальных учреждений в рамках Федерального закона от 08.05.2010 №83-ФЗ (Государственные (муниципальные) задания, финансово-хозяйственная деятельность, бухгалтер и отчетность);
- Проблемные вопросы применения трудового законодательства в современных условиях (Кадровое делопроизводство);
- Современные инновационные технологии управления.

По п. 3.2. «Формирование потребности в профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировке муниципальных служащих».

В отчетном периоде проведен сбор и обобщение потребности в профессиональной переподготовке, повышении квалификации муниципальных служащих Думы городского округа Самара, Департамента управления имуществом, Департамента строительства и архитектуры, Контрольно-счетной палаты, отраслевых (функциональных) и территориальных органов Администрации городского округа Самара.

Общая потребность в повышении квалификации муниципальных служащих составляет 690 человек.

По п. 3.3. «Разработка плана централизованного обучения муниципальных служащих»

Разработан план централизованного обучения муниципальных служащих на 2012 год. Общее количество обучающихся составляет 400

человек. Период обучения разделен на два потока, первый поток: апрель-май; второй поток: октябрь – ноябрь 2012 года.

По п. 3.4. «Организация централизованного обучения муниципальных служащих».

По результатам исполнения программных мероприятий в первом квартале текущего года проведен открытый конкурс по определению исполнителя на оказание образовательных услуг по повышению квалификации 180 муниципальных служащих по программам обучения в объеме 72 часа (45% от годового планового количества) на сумму 1 млн. 360 тыс. руб. По результатам итогов открытого конкурса заключены муниципальные контракты с победителями конкурса по лотам (АМОУ ВПО «Самарская академия государственного и муниципального управления» и НОУ ВПО «Международный институт рынка») на общую сумму 1 млн. 152 тыс. руб. Экономия денежных средств составила 208 тыс. 800 руб.

В рамках исполнения программных мероприятий 28.06.2012 года размещена заявка на проведение открытого конкурса по определению исполнителя на оказание образовательных услуг по повышению квалификации 180 муниципальных служащих по программам обучения в объеме 74 часа на сумму 1 млн. 457 тыс. руб.

По п. 3.5. «Организация повышения квалификации муниципальных служащих на семинарах, конференциях, «круглых столах», тренингах и по иным формам обучения».

В рамках данных мероприятий организовано повышение квалификации муниципальных служащих:

Департамента строительства и архитектуры в объеме 45,87 тыс. рублей;

Департамента здравоохранения в объеме 14 тыс. рублей;

Департамента социальной поддержки и защиты населения в объеме 7,1 тыс. рублей;

Департамента финансов в объеме 26,68 тыс. рублей;

Администрации Красноглинского района в объеме 27 тыс. рублей;

Администрации Куйбышевского района в объеме 22,79 тыс. рублей;

Администрации Ленинского района в объеме 2,76 тыс. рублей;

Администрации Самарского района в объеме 2,5 тыс. рублей.

Раздел 4. Организация работы с кадровым резервом

По п. 4.1. «Определение потребности в кадровом резерве».

За отчетный период проведена работа в ОМС городского округа Самара, отраслевых (функциональных) и территориальных органах Администрации городского округа Самара по определению потребности в кадровом резерве на основе анализа динамики сменяемости кадровых ресурсов.

По п. 4.2. «Создание и корректировка банка данных резерва кадров муниципальных служащих».

Создан электронный банк анкетных данных, включающий 675 анкет граждан. В том числе за отчетный период внесены сведения на 247 человек.

Проведено 196 собеседований с претендентами на включение в резерв.

В соответствии с распоряжением Администрации городского округа Самара от 01.02.2012 №6-р «О создании комиссий по формированию кадрового резерва Администрации городского округа Самара, отраслевых (функциональных) и территориальных органов Администрации городского округа Самара» сформировано 22 комиссии.

В первом квартале 2012 года проведено 74 заседания комиссий по формированию кадрового резерва, в результате чего 284 человека включены в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы в Администрации городского округа Самара, из которых 90 человек назначены на должности, что составляет 32 % от количества включенных в кадровый резерв.

В целях открытого, публичного освещения мероприятий по формированию кадрового резерва организованы:

- 11 тематических публикаций в печатных изданиях («Самарская газета», «Волжская коммуна»);

- специальная страница «Кадровый резерв» на официальном сайте Администрации городского округа Самара;

- 6 показов видеосюжетов о формировании кадрового резерва Администрации городского округа Самара на телеканале «ГИС САМАРА».

- проведение ежедневных онлайн-видеоконсультаций через Интернет с использованием программы «Skype» для граждан, желающих быть включенными в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации городского округа Самара;

- подготовка докладов по вопросу формирования кадрового резерва для выступления на семинаре с помощниками депутатов Думы городского округа Самара, пленарном заседании Общественного совета и пленарном заседании Общественного молодежного парламента при Думе городского округа Самара.

По п. 4.3. «Анализ реализации индивидуальных планов подготовки муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв».

Исполнение данных мероприятий по результатам за год запланировано на первый квартал 2013 года.

По п. 4.4. «Разработка и внедрение современных методов оценки конкурсного отбора кандидатов на замещение вакантных должностей в системе муниципальной службы».

В отчетном периоде мероприятия по данному направлению не проводились.

По п. 4.5. «Разработка и внедрение новых норм и методов работы с выпускниками вузов с целью формирования молодежного кадрового резерва».

В отчетном периоде организовано проведение преддипломной практики для 43 человек, а также учебно-ознакомительной для 261 человека в отраслевых (функциональных) и территориальных органах Администрации городского округа Самара, муниципальных предприятиях и учреждениях.

Департаментом по управлению персоналом совместно с молодежным центром «Самарский» организованы онлайн-видеоконсультации на Ярмарке молодежных вакансий, проходившей в АМОУ ВПО «Самарской академия государственного и муниципального управления». Данное мероприятие

посетило более 300 студентов различных форм обучения, а также выпускников ВУЗов.

Раздел 5. Совершенствование системы управления кадрами городского округа Самара

По п. 5.1. «Анализ качественного состава муниципальных служащих».

В рамках данного мероприятия, на основе работы по ведению Реестра муниципальных служащих городского округа Самара за 2011 год, проведен анализ качественного состава работающих муниципальных служащих.

По п. 5.2. «Организация и проведение инструктивно-методических семинаров с кадровыми службами Администрации городского округа Самара и ОМС».

В отчетном периоде организованы и проведены 2 инструктивно-методических занятия со специалистами кадровых служб Администрации городского округа Самара и органов местного самоуправления городского округа Самара.

По п. 5.3. «Внедрение в практику работы кадровых служб Администрации г.о. Самара и ОМС организации торжественного присвоения классных чинов муниципальным служащим».

По данному направлению в отчетном периоде мероприятия не проводились.

По п. 5.4. «Организация и проведение конкурса профессионального мастерства среди сотрудников кадровых служб Администрации городского округа Самара и ОМС».

Реализация данных мероприятий планируется в третьем квартале 2012 года.

Раздел 6. Совершенствование условий для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала, повышения эффективности муниципальной службы

По п. 6.1. «Организация и проведение городского конкурса на звание «Лучший муниципальный служащий городского округа Самара».

По данному направлению, в соответствии с Положением о проведении ежегодного профессионального конкурса «Лучший муниципальный служащий городского округа Самара», утвержденным постановлением Администрации городского округа Самара от 13.01.2012 №3 организовано проведение Конкурса. Основной целью Конкурса является выявление и поддержка муниципальных служащих, имеющих значительные достижения в сфере местного самоуправления в городском округе Самара, раскрытие их творческого потенциала. 18.05.2012 года было проведено заседание отборочной комиссии по проведению первого этапа ежегодного профессионального конкурса «Лучший муниципальный служащий Самарской области». Для рассмотрения на заседании вышеуказанной комиссии было представлено 7 конкурсных работ муниципальных служащих. По результатам заседания комиссии звание «Лучший муниципальный служащий городского округа Самара» было присвоено 2 муниципальным

служащим городского округа Самара, вручены благодарственные письма Главы городского округа Самара, а также их конкурсные работы были направлены для участия во втором этапе ежегодного профессионального конкурса «Лучший муниципальный служащий Самарской области».

По п. 6.2. «Организация информационного освещения проведения конкурса на звание «Лучший муниципальный служащий городского округа Самара» в средствах массовой информации».

Информация о проведении и результатах ежегодного конкурса на звание «Лучший муниципальный служащий городского округа Самара», освещена на официальном сайте Администрации городского округа Самара, в газете «Самарская газета» и на телеканале «ГИС САМАРА».

По п. 6.3. «Разработка и внедрение системы показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих».

Проведена работа по организации введения показателей результативности в должностные инструкции муниципальных служащих, приведено в соответствие 250 должностных инструкций.

По п. 6.4. «Информирование населения городского округа Самара по вопросам муниципальной службы через средства массовой информации, в том числе посредством сети Интернет».

В рамках данного мероприятия организовано:

- размещение на официальном сайте Администрации городского округа Самара вакансий, квалификационных требований, порядка поступления на муниципальную службу, порядка формирования кадрового резерва, контактных сведений по кадровым службам Администрации городского округа Самара.

- 17 тематических публикаций в печатных изданиях («Самарская газета», «Волжская коммуна», «Самарское обозрение», «Комсомольская правда в Самаре»);

- 7 показов видеосюжетов по вопросам муниципальной службы на телеканале «ГИС САМАРА».

- проведение онлайн-видеоконсультаций через Интернет с использованием программы «Skype».

- размещение информации на информационном портале «Волга-Ньюс», городском портале «SAMARA24», портале «63.ru».

Подготовлено 11 ответов на обращения граждан по электронной почте.

По п. 6.5. «Приобретение, внедрение и эксплуатация автоматизированной компьютерной системы управления персоналом».

По данному мероприятию Программы на 2012 год запланирована сумма 2 000,0 тыс. рублей. Фактическое освоение финансовых средств из бюджета городского округа Самара планируется осуществить во втором полугодии 2012 года.

В отчетном периоде проведен анализ возможности автоматизации учета кадров муниципальной службы с использованием программных комплексов «Барс Групп» и «Парус».

По п. 6.6. «Организация мероприятий по оптимизации структуры и штатной численности муниципальных служащих».

Подготовлено 16 распоряжений Администрации городского округа Самара об утверждении и внесении изменений в штатные расписания отраслевых и функциональных органов Администрации городского округа Самара.

Проведен анализ динамики штатной численности за отчетный период.

По п. 6.7. «Проведение дней профессионально - должностной подготовки, иных мероприятий, способствующих повышению профессионального уровня персонала».

Данное мероприятие было реализовано в рамках проведения инструктивно-методического занятия (круглого стола по обмену опытом) со специалистами кадровых служб отраслевых (функциональных) и территориальных органов Администрации городского округа Самара 24.05.2012 года на базе АМОУ ВПО «Самарская академия государственного и муниципального управления». Также реализация данных мероприятий планируется в третьем квартале 2012 года.

Анализ основных факторов, оказавших влияние на исполнение (неисполнение) мероприятий целевой Программы и послуживших причиной их неисполнения

Основными факторами, оказавшими положительное влияние на исполнение мероприятий Программы являются системный подход к решению поставленных задач и взаимодействие исполнителей Программы, направленное на достижение целей Программы.

Анализ выполнения поставленных целей и задач

Организационная работа в отчетный период проводилась Департаментом по управлению персоналом совместно с исполнителями Программы в соответствии с поставленными целями.

Все мероприятия Программы, проводимые в отчетный период, были направлены на повышение эффективности и результативности муниципальной службы в городском округе Самара.

Проведенные в отчетном периоде мероприятия позволили частично решить следующие задачи:

- совершенствование нормативной правовой базы в сфере муниципальной службы, соответствующей законодательству РФ и Самарской области, сложившимся общественным отношениям и экономическим условиям;

- формирование системы муниципального кадрового резерва;

- формирование системы обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для муниципальной службы и профессионального развития муниципальных служащих.

Информация о расходовании средств на выполнение мероприятий Программы

Представленный отчет об исполнении Программы в 1 квартале 2012 года подготовлен на основании сведений основных исполнителей.

В 2012 году на реализацию мероприятий Программы предусмотрена сумма 6 200,0 тыс.рублей. За первый квартал 2012 года кассовое исполнение составило 1324,67 тыс.рублей.

Сравнительная оценка ожидаемых и полученных результатов от реализации Программы

Сравнительную оценку ожидаемых и полученных результатов от реализации Программы планируется произвести в первом квартале 2013 года по результатам исполнения мероприятий Программы за финансовый год.

Рекомендации о дальнейшей деятельности по Программе

В целях эффективного освоения бюджетных средств основным участникам (исполнителям) Программы необходимо утвердить и взять на контроль планы и графики расходования денежных средств в 2012 году по перечню мероприятий.

Расчет фактических критериев эффективности реализации Программы и социально-экономического эффекта от выполнения Программы

Критерием оценки эффективности реализации Программы является степень достижения целевых индикаторов, установленных Программой.

В соответствии с паспортом Программы прогнозируемые значения целевых индикаторов установлены на годовой период.

В данной связи, представляется целесообразным осуществить расчет фактических критериев эффективности реализации Программы и социально-экономического эффекта, по итогам исполнения мероприятий Программы за год.