

**ОТЧЕТ
ДЕПАРТАМЕНТА
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА
МЕГИОНА
ЗА 2009 ГОД**

Департамент кадровой политики создан на основании решения Думы города Мегиона от 31.12.2009 №644 «О структуре администрации города».

Ранее, с 2006 года по 2009 год (включительно), кадровую работу осуществляло управление по вопросам муниципальной службы и кадров.

ДЕПАРТАМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДСТВУЕТСЯ

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»,
- Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации,
- Уставом (Основным законом) Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,
- **Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 №113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»,**
- **Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 №97-оз «О реестре должностей муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»;**

- Уставом города Мегиона;
- Решениями Думы города Мегиона
- **Положением о денежном содержании лиц, замещающих муниципальные должности,**
- Положением о денежном содержании лиц, замещающих должности муниципальной службы;
- Постановлениями и распоряжениями администрации города, в том числе:
 - **Положением о денежном содержании работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления,**
 - **Положением о денежном содержании рабочих,**
 - **Положением о порядке проведения аттестации муниципальных служащих,**
 - **Положением о порядке проведения квалификационного экзамена для присвоения классных чинов муниципальным служащим;**
 - Правилами и нормами по охране труда,
 - Правилами пожарной безопасности,
 - Правилами внутреннего трудового распорядка,
 - Положением о департаменте кадровой политики.

СТРУКТУРА ДЕПАРТАМЕНТА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ



Всего: 6 ед.

Положение об управлении по вопросам муниципальной службы и кадров было утверждено в начале 2006 года.

За период с 2007 по 2008, как было указано ранее, был издан ряд нормативно-правовых актов на федеральном, региональном и местном уровне, которые внесли значительные изменения и дополнения в законодательство. В 2008 году вступил в силу Федеральный закон «О противодействии коррупции».

Исходя из этого, функции кадровой деятельности значительно расширились.

В связи с этим, вашему вниманию предлагается сравнительный анализ двух положений, который отражает новые задачи департамента кадровой политики в настоящее время .

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (СОГЛАСНО ПОЛОЖЕНИЯМ)

УПРАВЛЕНИЕ ПО ВОПРОСАМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ И КАДРОВ

(положение утверждено распоряжением
администрации города от
18.01.2006 №37-к)

ДЕПАРТАМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

(положение утверждено распоряжением
администрации города от
18.02.2010 №170-к)

Ц е л ь д е я т е л ь н о с т и

1) организация и координация деятельности
системы муниципальной службы;

2) обеспечение единой кадровой политики в
администрации;

3) нормативно–правовое, организационно-
методическое обеспечение работы
администрации города, ее структурных
подразделений по реализации законодательства
о муниципальной службе

-Проведение единой кадровой политики на
территории городского округа город Мегион (в
администрации города, муниципальных учреждениях,
предприятиях города), направленной на совершенствование
организации труда и трудовых отношений на территории
городского округа город Мегион.

- Повышение эффективности муниципальной службы.
- Совершенствование порядка прохождения муниципальной
службы.

-Повышение производительности труда работников
администрации.

-Создание оптимальной структуры, штатного
расписания администрации города.

-Обеспечение эффективного взаимодействия органов
администрации города.

Прежнее положение определяло цель деятельности только в сфере муниципальной службы, кадровую политику в администрации города.

Новое положение департамента кадровой политики определяет цель деятельности - **проведение единой кадровой политики на территории городского округа город Мегион (в том числе в муниципальных учреждениях, предприятиях города).**

Задачи

- 1) анализ эффективности **муниципальной службы** в муниципальном образовании;
- 2) оказание практической и методической помощи структурным подразделениям **по вопросам муниципальной службы;**
- 3) разработка квалификационных требований к **муниципальным служащим;**
- 4) кадровое обеспечение администрации;
- 5) организация и методическое руководство подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации **муниципальных служащих;**
- 6) формирование кадрового резерва для замещения муниципальных должностей;
- 7) проведение конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации;
- 8) организация работы квалификационных комиссий;
- 9) организация мероприятий по предоставлению сведений о доходах **муниципальными служащими;**
- 10) контроль за соблюдением ограничений, связанных с муниципальной службой;
- 11) оформление и ведение банка кадровой документации

- 1) **реализация кадровой политики** в области управления персоналом, обеспечивающей эффективную деятельность **администрации и муниципальных учреждений, муниципальных предприятий города;**
- 2) **формирование высокопрофессионального состава муниципальных служащих администрации города, руководителей муниципальных учреждений, предприятий.**
 - **создание резерва управленческих кадров на территории городского округа город Мегион; Создание условий, способствующих формированию управленческих кадров**
 - **Внедрение новых методов и форм работы управленческих кадров.**
 - **Повышение профессионального уровня руководителей.**
 - **Исключение формального подхода к делу, использование творческого подхода к делу**
 - **Новаторство при исполнении должностных обязанностей;**
 - **Формирование имиджа управленца, как образца поведения (служебное поведение, этика взаимоотношений в коллективе, с населением города, эстетический облик);**
 - **Развитие наставничества, как одного из методов формирования управленческих кадров**

3) обеспечение **соблюдения** администрацией города, в том числе органами администрации города, требований и **норм трудового законодательства, законодательства о муниципальной службе** (в том числе правил внутреннего трудового распорядка ;

4) **методическое и консультационное обеспечение**, направленное на эффективную работу органов администрации города и **кадровых служб муниципальных учреждений, муниципальных предприятий;**

5) **осуществление своевременного контроля за деятельностью кадровых служб органов администрации города, муниципальных учреждений, муниципальных предприятий города** (проведение проверок, запрос необходимой информации в пределах компетенции департамента);

6) **осуществление мониторинга кадровой работы** органов администрации города, **муниципальных учреждений и муниципальных предприятий города** (еженедельные, ежемесячные или ежеквартальные сведения о вакансиях по муниципальным учреждениям, о принятых и уволенных работниках);

7) **совершенствование кадрового делопроизводства** в администрации города, направленное на снижение бюрократических процедур;

8) **обеспечение условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками администрации должностных обязанностей** (поощрение, наказание);

- 9) **обеспечение условий, исключающих злоупотребления на муниципальной службе;**
- 10) **обеспечение в пределах компетенции департамента необходимых мероприятий, направленных на противодействие коррупции в администрации города, в том числе проверка сведений о доходах не только муниципальных служащих, но членов их семей (супругов, несовершеннолетних детей);**
- 11) **установление единого порядка соблюдения дисциплины труда** работниками администрации (правил внутреннего трудового распорядка);
- 12) **содействие мотивации работников к качественному выполнению своих должностных обязанностей;**
- 13) **развитие самодисциплины работников;**
- 14) **оптимизация штатной численности работников администрации, в том числе количества муниципальных служащих;**
- 15) **содействие в создании оптимальной структуры администрации города, которая устанавливает порядок подчиненности органов администрации главе города и его заместителям, кураторство муниципальных предприятий, учреждений города, взаимодействие между ними и в достаточной мере обеспечивает эффективное решение вопросов местного значения;**

16) **обеспечение нормативными документами** (в том числе должностных инструкций), устанавливающих распределение обязанностей между главой города и его заместителями в соответствии с утвержденной структурой администрации города;

17) **осуществление контроля за подготовкой положений органов администрации и должностных инструкций работников администрации с внесением необходимых полномочий и исключением одних и тех же функций в двух или нескольких органах администрации;**

18) реализация **основных принципов правового регулирования трудовых отношений** и иных, непосредственно связанных с ними отношений, установленных статьей 2 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

**Задачи департамента кадровой политики
значительно расширились**

Функции

1) Обеспечение реализации Федеральных законов, законов ХМАО в сфере муниципальной службы;

2) Далее, **указанные в положении управления функции не систематизированы и определяют только осуществление кадрового делопроизводства и составление кадровой отчетности.**

Всего – 36 функций

Положение определяет **3 направления** функциональной деятельности департамента:

1) Кадровая политика на территории городского округа город Мегион (35 функций);

2) Деятельность департамента в вопросах муниципальной службы в соответствии с ФЗ №25-ФЗ «О муниципальной службе» (18 функций);

3) Кадровое делопроизводство (26 функций)

Всего - 79 функций

Функциональная деятельность в положении департамента кадровой политики систематизирована, состоит из трех блоков и 79 функций (ранее было -36 функций)

В период с 27 по 29 апреля 2009 года рабочей группой администрации Губернатора ХМАО-Югры была проведена проверка исполнения законодательства о муниципальной службе в администрации города Мегиона, в ходе которой выявились недостатки в работе:

- 1) несовершенство структуры администрации города;
- 2) несоответствие нормативных актов городского округа город Мегион в сфере муниципальной службы требованиям законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа Югры;
- 3) не все должностные инструкции работников администрации города были утверждены распоряжениями администрации города;
- 4) некоторые муниципальные служащие администрации не соответствовали квалификационным требованиям;
- 5) велась недостаточная работа по формированию кадрового резерва;
- 6) с 2007 года не применялись поощрения и награждения к муниципальным служащим;
- 7) не были предусмотрены денежные средства на реализацию программы развития муниципальной службы в городском округе город Мегион на 2009-2013 годы (повышение квалификации, профессиональная переподготовка и др.)

С целью устранения выявленных недостатков департаментом кадровой политики проведены следующие мероприятия:

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1) До вступления в должность вновь избранного главы города Игитова М.С. все прежнее руководство администрации города Мегиона оформили длительные отпуска.

До конца 2009 года департаментом кадровой политики были решены все вопросы о расторжении трудовых договоров с прежними руководителями администрации, замещающие высшие руководящие должности.

Работа по оптимизации штатной численности началась с ноября 2009 года.

Под руководством заместителя главы города по общим вопросам Кобзева Александра Алексеевича было проведено 6 заседаний комиссии, на которых происходила защита штатных расписаний органов администрации города.

В результате проведенной оптимизации, на должности, осуществляющие техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления, переведены 17 человек.

Таким образом, **Оптимизация** должностей муниципальной службы произошла **на 11,8 %** (27единиц) в соответствии с рекомендациями Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16.11.2009 №АФ-Г-9556, рекомендациями Заместителя Губернатора – руководителя Администрации Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23.10.2009 №ВК-8963, новой структурой администрации города, утвержденной решением думы города от 31.12.2009 №644.

В ходе данных мероприятий департаментом кадровой политики проделана следующая работа:

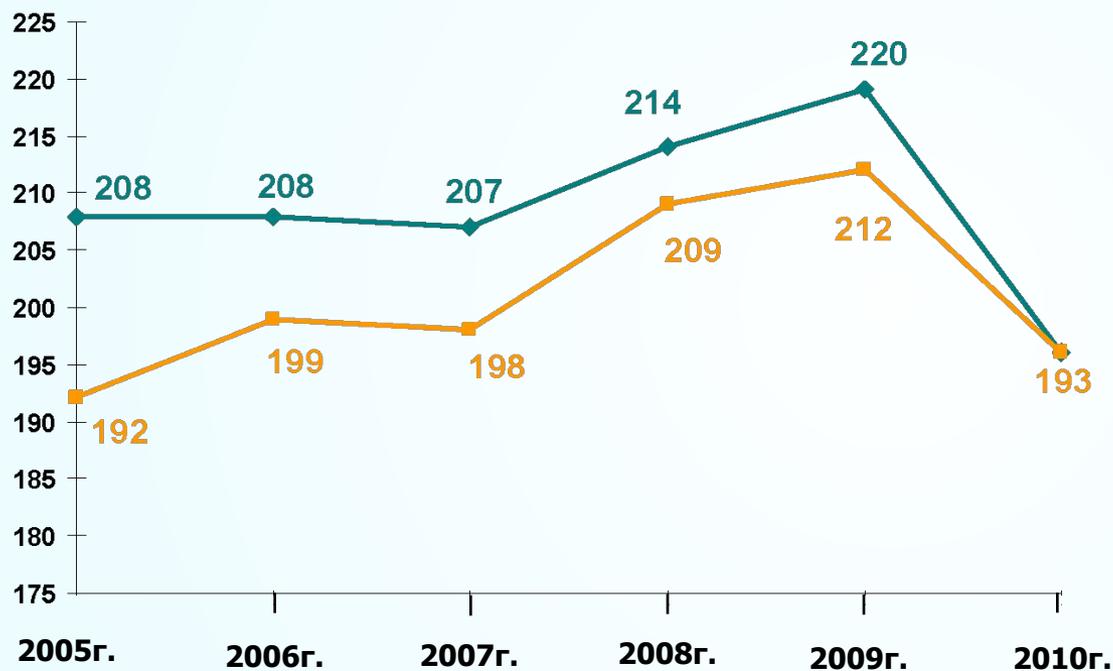
- подготовлены и направлены в центр занятости населения сведения о работниках, подлежащих сокращению;
- подготовлены и направлены письма от имени работодателя (главы города) в профсоюз работников администрации;
- подготовлены и вручены работникам предупреждения о предстоящем увольнении в связи с сокращением должностей;
- при возникновении вакансий – подготавливаются письменные предложения работникам от имени работодателя (главы города);
- оформление на муниципальную пенсию (протоколы заседания комиссии по выслуге лет и др.)

Согласно оптимизации штатная численность в начале 2010 года:

- должностей муниципальной службы - 207 ед. (в том числе по администрации города – 193 ед., Думы города -14 ед.).

Штатное расписание 2009 года по муниципальным должностям было-234 ед.

Количество муниципальных служащих по администрации города Мегиона за период 2005 – 2010 г.г.



11,8 % -оптимизация
должностей
муниципальной
службы

На конец 2009г

$$220 + 14 = 234$$

Дума

В настоящее время

$$193 + 14 = 207$$

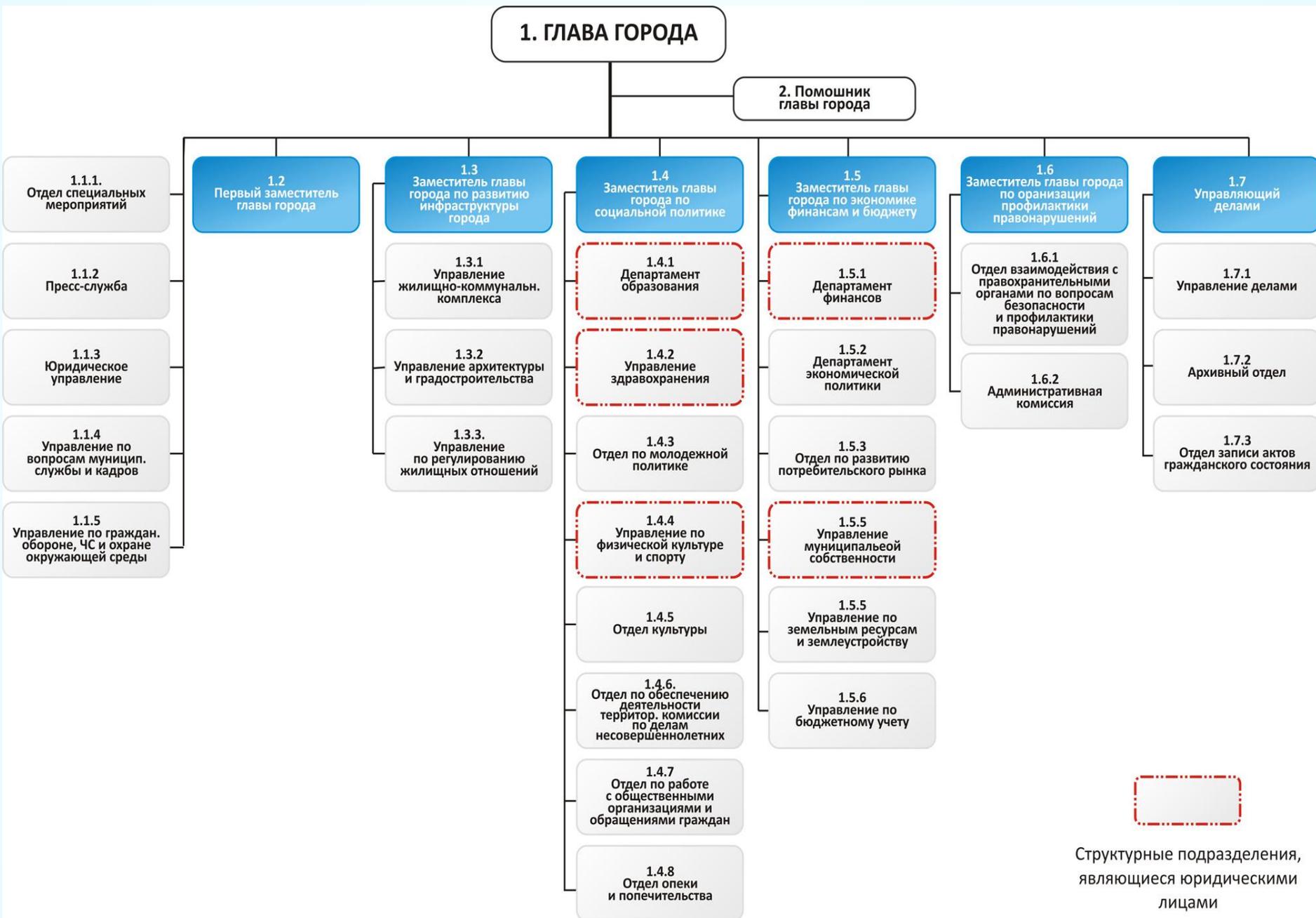
Дума

Показатели (без учета Думы города)

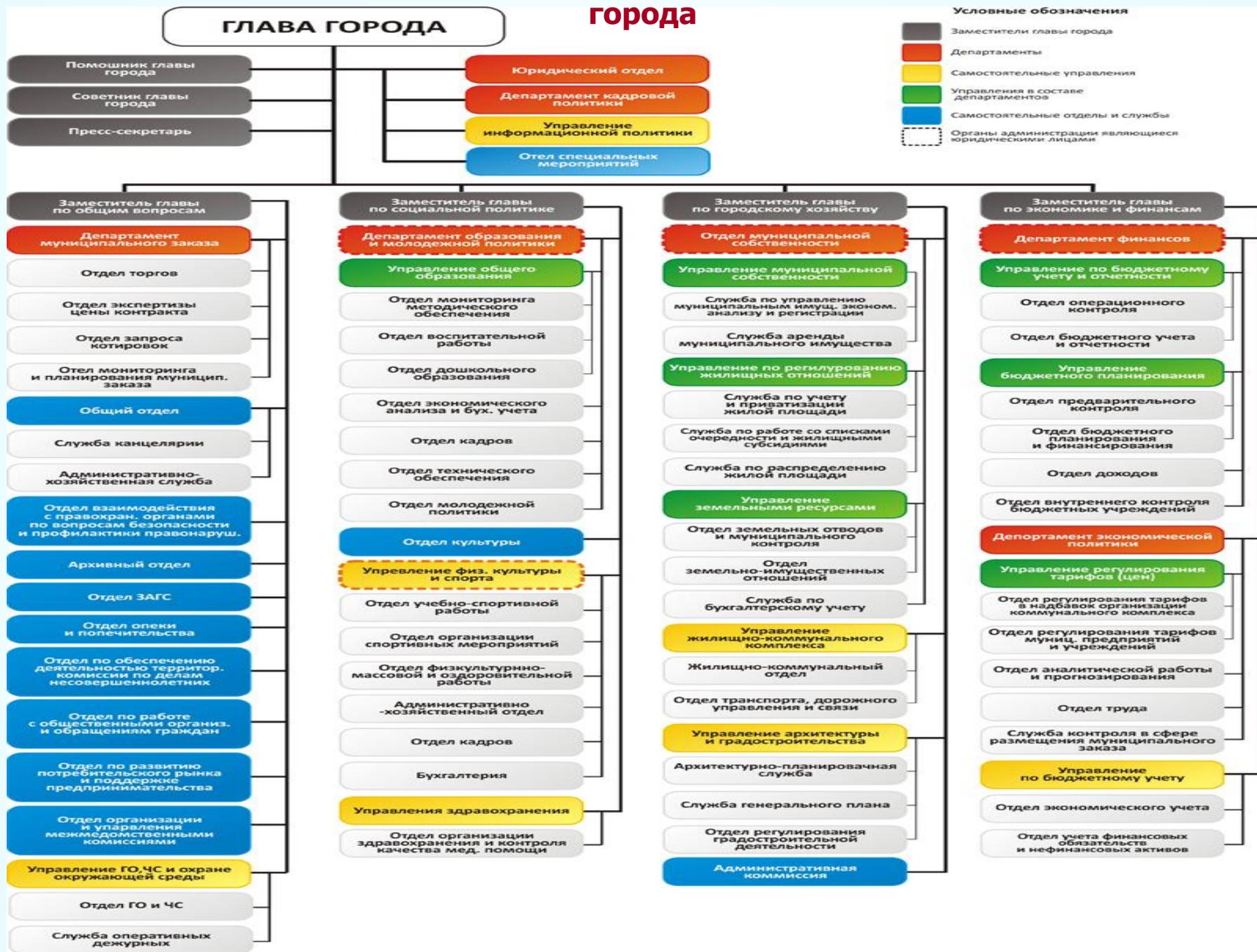
◆—◆ Количество штатных должностей муниципальной службы

◆—◆ Фактическое замещение должностей муниципальной службы

Структура администрации города (до декабря 2009г.)



Действующая структура администрации города



В 2009 году была проведена аттестация муниципальных служащих администрации города Мегиона

Сведения о проведении аттестации муниципальных служащих на 25.12.2009

Фактическая численность муниципальных служащих	Количество муниципальных служащих подлежащих аттестации	Количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию	Итоги аттестации						
			Решение комиссии		Рекомендации комиссии			Решение работодателя	
			Соответствует занимаемой должности	Не соответствует занимаемой должности	Рекомендовано направление на повышение квалификации (переподготовку)-	Подлежит поощрению, в том числе повышению в должности	Рекомендовано улучшить деятельность аттестуемого	О поощрении за достигнутые успехи в работе	О понижении муниципального служащего в должности
213	150	133	131	2	9	29	16	28	2

В связи с вынесенными комиссией замечаниями при проверке соответствия муниципальных нормативных актов законодательству Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры департаментом проведена и проводится работа по совершенствованию нормативных правовых актов:

МУНИЦИПАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ПО КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПОДГОТОВЛЕННЫЕ УПРАВЛЕНИЕМ ПО ВОПРОСАМ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ И КАДРОВ В 2009 ГОДУ	ПОДГОТОВЛЕННЫЕ ДЕПАРТАМЕНТОМ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ С НАЧАЛА 2010 ГОДА ПО АПРЕЛЬ 2010 ГОДА
Правила внутреннего трудового распорядка администрации города Мегиона, утверждены от 12.03.2009 №210-к	Положение о департаменте кадровой политики, утверждено распоряжением администрации города от 18.02.2010 №170-к
Положение о проведении квалификационных экзаменов муниципальных служащих для установления классных чинов, утверждено от 16.11.2009 №1348-к	Постановление администрации города от 24.03.2010 №327 «Об утверждении состава комиссии и Положения по урегулированию конфликтов интересов в администрации город Мегиона в администрации города Мегиона»
Распоряжение «О присвоении классных чинов муниципальным служащим администрации» от 18.02.2009 №1500-к	Постановление администрации города от 24.03.2010 №325 «Об утверждении положения о представлении гражданами, претендующими на замещение должности муниципальной службы городского округа город Мегион, и муниципальными служащими городского округа город Мегион сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера »

<p>Положение о порядке ведения личных дел муниципальных служащих в администрации города Мегиона, от 08.07.2009 №794-к</p>	<p>Постановление администрации города от 24.03.2010 №326 «Об утверждении Перечня должностей муниципальной службы в городском округе город Мегион, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»</p>
<p>Программа «Развитие муниципальной службы в городском округе город Мегион на 2009-2013г.г.» утверждена распоряжением от 17.04.2009 №351-к</p>	<p>Постановление администрации города от 14.04.2010 №418 «О представлении гражданами, претендующими на замещение муниципальных должностей городского округа город Мегион, и лицами, замещающими муниципальные должности городского округа город Мегион, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» (глава города, председатель Думы города)</p>
<p>Распоряжение «Об утверждении перечня наименований должностей муниципальной службы, учреждаемых для обеспечения полномочий главы города и администрации города Мегиона» от 14.07.2009 №828-к</p>	<p>Распоряжение «О внесении изменений в Перечень наименований должностей муниципальной службы, учреждаемых для обеспечения полномочий главы города и администрации города Мегиона» от 02.03.2010 №221-к</p>
<p>Распоряжение «О включении в стаж муниципальной службы периодов военной службы в льготном исчислении» от 17.11.2009 №1360-к</p>	<p>Распоряжение «Об эффективной организации труда» от 11.02.2010 №120-к (снижение бюрократических процедур)</p>

Внесены изменения в Положение о порядке предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, от 25.06.2009 №722-к

Постановление администрации города «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации руководителей МУП» от 22.04.2010г.

Департаментом выносился вопрос на Думу города Мегиона о создании департамента муниципального заказа

Департаментом выносился вопрос на Думу города Мегиона о внесении изменений в Положение о назначении пенсии за выслугу лет

В соответствии с главой 8 «Кадровая работа в муниципальном образовании» Федерального закона от 02.03.2010 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 14 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 №113-оз, Трудовым кодексом Российской Федерации Департамент кадровой политики осуществляет следующую деятельность согласно приведенной ниже таблице.

КАДРОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ОСУЩЕСТВЛЯЕМАЯ ПОСТОЯННО (НЕПРЕРЫВНО)

Виды деятельности	2008г.	2009г.
Подготовлено, зарегистрировано распоряжений по личному составу и ознакомлено работников	1 561	1 586
Оформлено служебных заданий и командировочных удостоверений	401	390
Оформлено листков нетрудоспособности с подсчетом трудового стажа	371	347
Выдано справок с места работы	190	207
Выдано копий трудовых книжек	47	59
Оформлено личных дел вновь принятых работников или внесены изменения в личные дела, карточки формы Т-2	170	87
Оформлено трудовых договоров + доп.соглашений к ним	170+72	87+46

Оформлено медицинских страховых полисов	291	297
Подготовка документов о назначении пенсии за выслугу лет (кол-во муницип. служащих)	3	3
Перерегистрация пенсионеров, получающих пенсию за выслугу лет (на 01.04.), подготовка распоряжений о выплате пенсии за выслугу лет в связи с перерасчетом	18 4	21 3
Оформлено документов по персонифицированному учету (обмен, выдача, дубликаты пластиковых карт – свидетельств, корректирующие формы СЗВ-к о трудовом стаже работников)	14	10
Работа по формированию стажей в электронной программе «Парус» в соответствии с требованиями пенсионного фонда	Вручную на конец года разбито стажей ~ на 290 работающих	Вручную на конец года разбито стажей ~ на 300 работающих
	С начала 2009 года велась работа с муниципальным учреждением «Вектор» об установлении функции в электронной программе «Парус» по автоматической разбивке стажей работников на конец отчетного года. С учетом замечаний Департамента кадровой политики, в начале 2010 года, указанная функция муниципальным учреждением «Вектор» доработана. На 01.01.2011 разбивка стажей работников произойдет в автоматическом режиме.	

Кроме вышеперечисленных функций на департамент кадровой политики возложены:

- ведение 21 журнала по кадровой деятельности;
- подготовка штатного расписания и внесение в него изменений;
- обеспечение деятельности комиссий по кадровой деятельности (по конфликту интересов, по назначению надбавки и пенсии за выслугу лет),
- проверка положений и должностных инструкций;
- ведение воинского учета;
- учет кадрового делопроизводства электронной программе «Парус»;
- ведение реестра должностей муниципальной службы;
- ознакомление работников с распоряжениями;
- консультирование работников администрации, руководителей МУ, МУП, руководителей отделов кадров МУ, МУП по кадровой деятельности и трудовому законодательству;
- проведение работы при подготовке проектов распоряжения о дисциплинарных взысканиях (за 2009 год вынесено 13 дисциплинарных взысканий – сбор объяснительных, анализ должностных инструкций, положений, уставов, анализ документов, устанавливающих вину работника и правомерность вынесения взыскания);
- работа по жалобам, поступивших в департамент кадровой политики, проведение служебных расследований и проверок (анализ документов, составление распоряжений о комиссиях по расследованию, актов проверок).

ОТЧЕТНОСТЬ ПО КАДРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Департаментом кадровой политики составляется следующая отчетность:

Ежеквартально в управление кадровой политики администрации Губернатора направляются следующие отчёты:

- 1.Сведения о формировании кадрового резерва (форма 1).
- 2.Список кадрового резерва (форма 2).
- 3.Сведения о потребности в дополнительном профессиональном образовании муниципальных служащих (форма 3).
- 4.Сведения о дополнительном профессиональном образовании (форма 4).
- 5.Сведения о порядке замещения муниципальных должностей муниципальной службы.
- 6.Сведения о вакантных должностях муниципальной службы.
- 7.Сведения о проведении аттестации муниципальных служащих.
- 8.Сведения о штатной численности и кадровом составе муниципальных служащих.
- 9.Ежегодно до 1 октября отчёт по форме 1-МС в отдел городской статистики.
- 10.Ежегодно до 1 февраля отчёт по форме 2-МС о повышении квалификации, подготовке и переподготовке кадров в отдел городской статистики.
- 11.Ежегодно до 20 февраля отчёт 1-МС в управление кадровой политики администрации Губернатора.
- 12.Ежегодно до 1 декабря отчёт по форме 6 по бронированию военнослужащих.
- 13.Ежеквартально в отдел по работе с резервом администрации Губернатора информацию по работе с резервом.
- 14.Ежеквартально отчёт по работе комиссий по конфликту интересов в администрации Губернатора.
- 15.Постоянно в течении года предоставление в администрацию Губернатора реестр муниципальных служащих.
- 16.До 15 июля и до 31 декабря предоставление в администрацию Губернатора реестр муниципальных служащих.
- 17.С 01 июля 2009 освоение и работа в новой программе «БАД» по ведению реестра муниципальных служащих по распоряжению Правительства ХМАО-Югры.

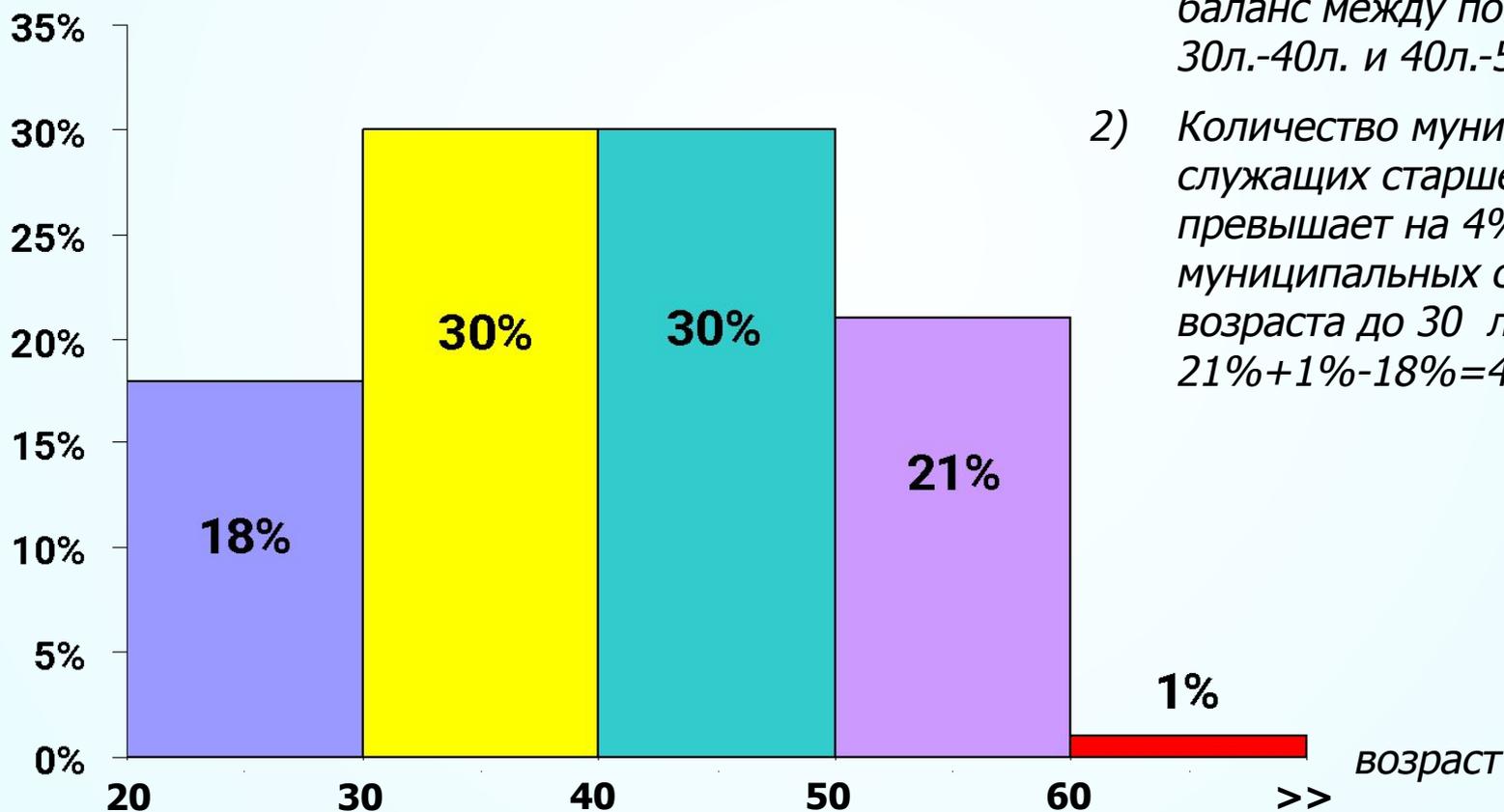
***Вашему вниманию
предлагаются диаграммы
в соответствии с отчетами
по кадровой деятельности***

Уровень профессионального образования муниципальных служащих за период 2005-2009 г.



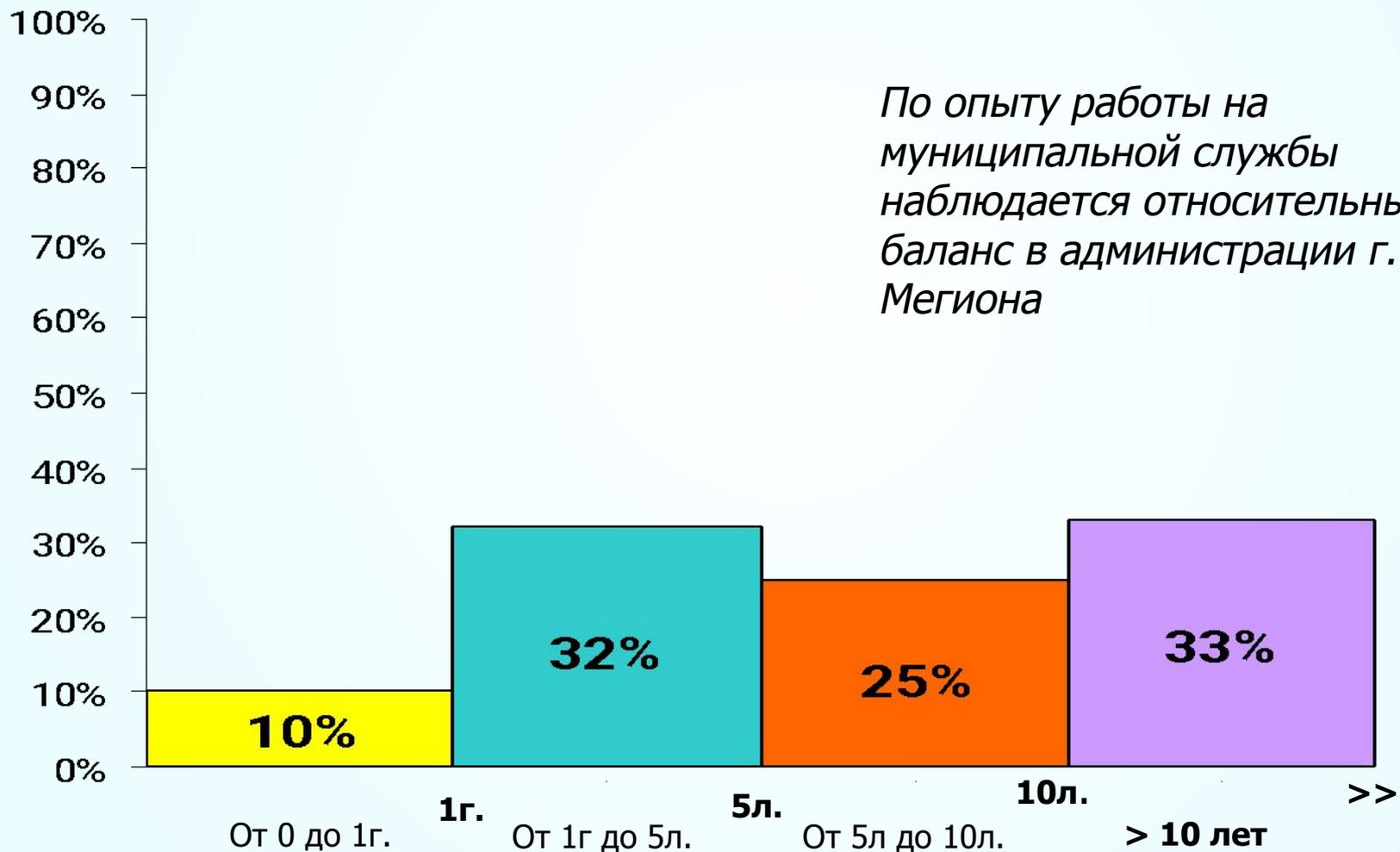
% муниципальных служащих с высшим образованием с каждым годом возрастает, а % муниципальных служащих со средним профессиональным образованием снижается

Соотношение количества муниципальных служащих по возрасту на период 01.02.2010г.



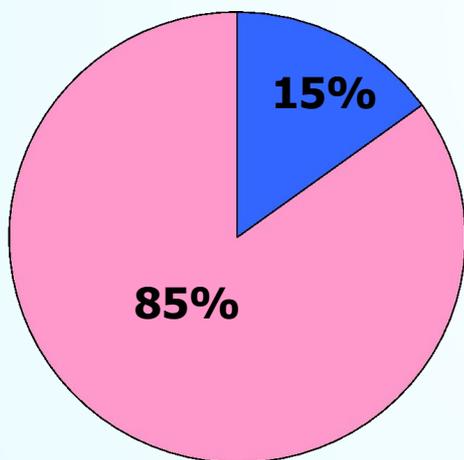
- 1) Установлен возрастной баланс между поколениями 30л.-40л. и 40л.-50л.
- 2) Количество муниципальных служащих старше 50 лет превышает на 4% муниципальных служащих возраста до 30 лет $21\% + 1\% - 18\% = 4\%$

Стаж муниципальной службы на 01.02.2010г.

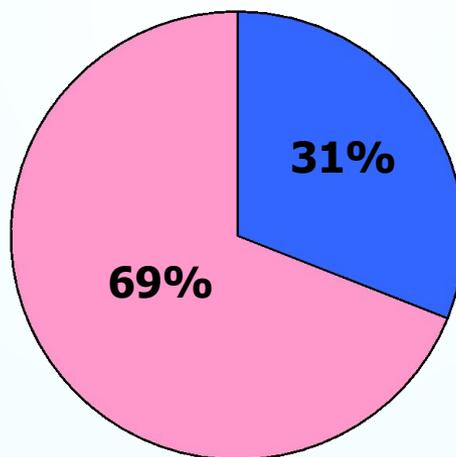


Соотношение количества мужчин и женщин работающих в администрации города Мегиона на должностях муниципальной службы

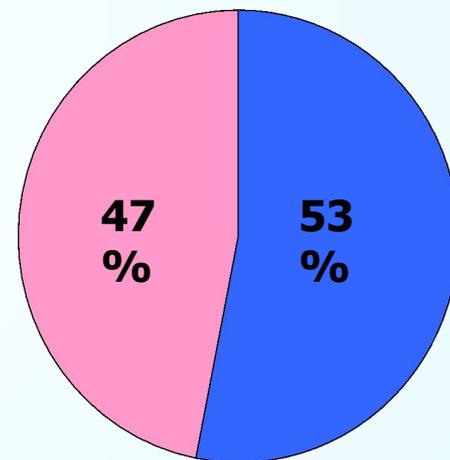
Соотношение мужчин и женщин



Соотношение мужчин и женщин на управляющих должностях (**высшие + главные**)



Соотношение мужчин и женщин на **высших** должностях



 - мужчины

 - женщины

ЗАДАЧИ ДЕПАРТАМЕНТА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА 2010 ГОД

Работа департамента будет направлена на устранение недостатков, выявленных в ходе проверки 2009 года, а также на совершенствование работы не только департамента кадровой политики, но и кадровых служб муниципальных учреждений, органов администрации города по следующим направлениям:

- Формирование кадрового (управленческого) состава для более эффективного руководства муниципальными учреждениями, муниципальными предприятиями. В ходе проверок органов администрации города, муниципальных организаций установлено, что финансовое и хозяйственное положение некоторых из них находится на низком уровне, профессионализм и управленческие решения, принимаемые руководителями, оставляют желать лучшего, кадровый состав работников некоторых учреждений, в квалификационном и профессиональном плане, очень слабый.

Для улучшения эффективности руководства в органах администрации города, в муниципальных организациях, были приняты решения о прекращении трудовых договоров с 16 руководителями администрации города и руководителями муниципальных учреждений.

В том числе произошла смена руководителей в МУ «КС», МОУ «СОШ №4», МОУ «СОШ №5», МЛПУ «ЦВЛД «Жемчужинка», ММУ «Старт», МЛПУ «Городская больница», МЛПУ «Городская больница №2», МУ «Вектор».

- Совершенствование нормативных актов городского округа город Мегион в сфере муниципальной службы требованиям законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа Югры будет продолжена.

- Оптимизация структуры, схемы подчиненности, штатного расписания администрации города, которые обеспечивают эффективное решение вопросов местного значения проведение единой кадровой политики на территории городского округа город Мегион.

- Разработка положений и должностных инструкций органов администрации города, исключающих дублирование функций в одних и тех же органах администрации города, а также дублирование обязанностей в должностных инструкциях работников.

- Замещение должностей муниципальной службы в соответствии с квалификационными требованиями, установленными Законом ХМАО, а должностей, осуществляющих техническое обеспечение – в соответствии с требованиями, установленными должностными инструкциями.

- Проведение конкурсов на замещение должностей муниципальной службы для установления равного доступа граждан к прохождению муниципальной службы и выявлению наиболее квалифицированных кадров, а также проведение тестирования граждан при приеме на работу в администрацию города.

- Формирование резерва управленческих кадров городского округа город Мегион путем проведения конкурса на высшие и главные должности муниципальной службы, на должности руководителей муниципальных учреждений и предприятий города.

- Проведение квалификационного экзамена муниципальных служащих для присвоения классных чинов муниципальной службы с целью повышения уровня профессионализма муниципальных служащих и стимулирования оплаты их труда.

-Проведение аттестации муниципальных служащих, подлежащих аттестации.

-Повышение профессионального уровня муниципальных служащих и работников, осуществляющих техническое обеспечение, путем проведения профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

-Работа со сведениями муниципальных служащих о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей

-Применение системы поощрения работников администрации города, так как поощрения применяются значительно реже, чем дисциплинарные взыскания.

Информация о деятельности департамента кадровой политики размещена на официальном сайте администрации города Мегиона (в разделе «власть», «подразделения администрации», «департамент кадровой политики»).

СПАСИБО

ЗА ВНИМАНИЕ