**Отчет по реализации подпрограммы 09.1**

**«Развитие муниципальной службы» по состоянию на 01.11.2020 года**

В связи с обеспечением исполнения полномочий по организации прохождения муниципальной службы в Администрации муниципального образования «Малопургинский район», решению кадровых вопросов в соответствии с действующим законодательством, начиная с 2016 года, ежегодно проводятся организационно-штатные мероприятия и мероприятия по формированию кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы.

В связи с внесением изменений в структуру и штатное расписание Администрации, постоянно ведется работа по редактированию должностных инструкций работников Администрации и положений об отделах и управлениях в соответствии с законодательством.

По состоянию на 1 ноября 2020 года в органах местного самоуправления муниципального образования «Малопургинский район» штатная численность муниципальных служащих составляет 95 штатных единиц (в 2017 году – 103), фактически замещают должности муниципальной службы 95 человек (2017 г.-101), в т.ч. 17 человек в поселениях.

В соответствии с Приказом Росстата сдаются в установленные сроки в статическое Управление отчеты № 1-МС и № 2-МС (о составе работников, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию и сведениях о дополнительном профессиональном образовании муниципальных служащих), ежеквартальные отчеты № П-4 (НЗ) (о неполной занятости и движении работников).

С 2020 года ежемесячно формируются отчеты СЗВ-ТД для предоставления в органы ПФРФ.

Гендерный состав муниципальной службы в 2020 году составляет: мужчин – 18 (19) человек, женщин – 77 (83) человек.

Возрастной состав: до 30 лет – 9 (13) человек, от 30 до 39 лет – 36 (32) человек, от 40 до 49 лет – 26 (32) человек, от 50 до 59 лет – 22 (22) человека, от 60 лет и старше – 2 (2) человека.

Более 40 % (около 60%) муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы более 10 лет, они придают стабильность муниципальной службе, обеспечивают высокий профессиональный уровень.

Также следует отметить, что количество муниципальных служащих в возрасте 60 лет и старше остается на прежнем уровне, специалистов до 30 лет и в возрасте 40-49 лет уменьшилось, но увеличилось количество муниципальных служащих, работающих в возрасте от 30 до 49 лет.

Из общего числа муниципальных служащих на 1 ноября 2020 года высшее профессиональное образование имеют 90 (96) человек, в т. ч. **два высших** образования – 4 (9) человека; среднее профессиональное – 5 (5) человек.

Вместе с тем, показатель текучести кадров в органах местного самоуправления муниципального образования «Малопургинский район» вырос с 5% в 2017 году до 10% в 2020 году.

Проанализировав текучесть кадров, можно сказать, что одной из главных причин является низкая заработная плата, при большой нагрузки и ответственности.

Постоянное обновление кадрового состава органов местного самоуправления требует регулярной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления.

Повышение квалификации муниципальных служащих согласно законодательству должно осуществляться по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

В 2020 году повышение квалификации прошли 30 (19) муниципальных служащих, в т.ч. за счет местного бюджета 8 (19), от 16 до 72 часов в сумме 9500-00 рублей.

Для привлечения квалифицированных специалистов в Администрацию муниципального образования «Малопургинский район» ведется работа в нескольких направлениях:

актуальность размещения объявлений о вакансиях (а также о конкурсах и иных проводимых отделом организационно-кадровой работы мероприятиях) на официальном сайте Администрации;

работа с письмами и резюме граждан, поступающими на электронный адрес отдела организационно-кадровой работы.

Налаживается организация взаимодействия Администрации с образовательными учреждениями, реализующими государственные образовательные программы высшего образования. Администрацией организуется и проводится преддипломная и курсовая практики студентов профильных специальностей. В различных подразделениях Администрации практику прошли в 2019 году 7 студентов ВУЗов, в 2020 году – 5; по окончании ВУЗа принято на работу в 2019 – 1 человек и в 2020 году – 1человек.

В целях формирования качественного кадрового состава, своевременного замещения вакантных должностей на муниципальной службе в соответствии с постановлением Главы муниципального образования «Малопургинский район» от 16 мая 2017 г. № 21 «О резерве управленческих кадров муниципального образования «Малопургинский район», председателем Комиссии по формированию резерва управленческих кадров было принято решение о проведении конкурсного отбора в резерв управленческих кадров муниципального образования «Малопургинский район».

С 01 октября 2019 года на официальном сайте района было размещено объявление о проведении конкурсных процедур, с указанием сроков подачи заявок, заявок не поступило. В феврале 2020 года за подписью Главы Малопургинского района руководителям государственных организаций и учреждений района, руководителям подведомственных учреждений, а также в Совет депутатов было направлено письмо с просьбой выдвижения кандидатур в кадровый резерв с характеристиками на каждого кандидата. Список представлен только Управлением образования на замещение должностей директоров школ и заведующих детскими садами.

На сегодняшний день в кадровом резерве на руководящие должности, согласованным Советом по кадровой политике от 01.02.2018 года, числиться 33 человека, в том числе 4 кандидата включены по рекомендациям комиссии по проведению конкурсов на вакантные должности.

Вместе с тем, в органах местного самоуправления муниципального образования «Малопургинский район» с 2017 года были впервые применены конкурсные процедуры поступления на муниципальную службу на руководящие должности. Всего с 2017-2019 годы проведено 7 конкурсов, принято 7 человек. В 2020 году 11 (9) граждан были назначены на вакантные должности муниципальной службы без проведения конкурса и не из состава кадрового резерва, но больше это связано с тем, что должности муниципальной службы, на которые осуществлялся прием, имеют старшую группу должностей муниципальной службы и прием носит срочный трудовой договор.

Для привлечения молодых перспективных специалистов на муниципальную службу, а также для удержания муниципальных служащих старшего поколения необходимо:

1. Установить конкурентоспособную оплату труда.
2. Обеспечить возможность карьерного и профессионального роста квалифицированных специалистов среднего поколения.