

## **ВЛАДИВОСТОК**

1. В 2017 году администрации города Владивостока удалось обеспечить:

- эффективную работу при сохранении штатной численности на уровне 2016 года (без увеличения);
- установление ненормированного рабочего дня для муниципальных служащих администрации города Владивостока (ранее не был установлен);
- принятие муниципальной программы «Противодействие коррупции во Владивостокском городском округе» на 2018-2022 годы, предусматривающей на основе программно-целевого метода получение муниципальными служащими администрации города Владивостока дополнительного профессионального образования в сфере противодействия коррупции и по вопросам исполнения действующего законодательства Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для муниципальных нужд.

2. Интересен опыт администрации города Хабаровска (разработка программ, принятие нормативных правовых актов в сфере оплаты труда и установления системы материального стимулирования).

3. Проблематика в сфере трудовых отношений сохраняется на протяжении последнего десятилетия по следующим направлениям:

- адаптация персонала;
- отток высококвалифицированных кадров.

Эти же проблемы остались нерешенным на протяжении 2017 года.

Сложность адаптации персонала связана с внедрением и масштабным использованием современных информационных технологий, изменением законодательства Российской Федерации.

Итоги 2017 года показывают, что при подборе персонала более высокая способность специалиста – потенциального кандидата на замещение должности муниципальной службы по сравнению с другими кандидатами решать узкопрофессиональные задачи в определенной сфере не всегда является решающим фактором. Ряд руководителей, опасаясь сложностей и ошибок со стороны специалиста в период адаптации, склоняются к подбору персонала с учетом, прежде всего, таких деловых качеств, как опыт работы в органе местного самоуправления, навыки работы в системах электронного документооборота.

Указанный подход значительно (зачастую, необоснованно) усиливает горизонтальную миграцию муниципальных служащих в пределах одного органа местного самоуправления, а также между органами местного самоуправления и органами государственной власти, препятствует подбору кадров из внешней среды. Вопрос оттока высококвалифицированных специалистов не снижает своей актуальности по объективным социально-экономическим причинам, а именно в связи с сохраняющимся невысоким уровнем оплаты труда в органах местного самоуправления, отсутствием возможности полной самореализации муниципального служащего, миграцией населения из регионов в крупные города.

4. В 2018 году планируется:

- принятие мер к снижению оттока высококвалифицированных кадров;
- организация получения муниципальными служащими администрации города Владивостока дополнительного профессионального образования (программа повышения квалификации) по актуальным направлениям исполнения должностных обязанностей, в том числе по программам «Технологии эффективных

коммуникаций», «Организация противодействия коррупции», «Деловой русский язык»;

- продолжить формирование кадрового резерва города Владивостока и повысить эффективность его использования при замещении должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления Владивостокского городского округа, во Владивостокской городской муниципальной избирательной комиссии;

- проведение аттестации муниципальных служащих администрации города Владивостока, подлежащих аттестации в 2018 году.

5. АСДГ может оказать помощь в решении актуальных проблем путем информирования о них соответствующих комитетов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации для последующей разработки и принятия нормативных правовых актов.

6. Проведение конференции по вопросам трудовых отношений считаем целесообразным.

7. В повестку конференции по вопросам трудовых отношений предлагаем включить следующие темы:

- кадровое делопроизводство в органах местного самоуправления. Обмен опытом;

- эффективные системы оценки персонала. Аттестация;

- выстраивание эффективной системы подбора и адаптации персонала.

8. Проведение курсов повышения квалификации (иных обучающих мероприятий) желательно.

9. Для включения в программу обучения на курсах повышения квалификации (иных обучающих мероприятиях) предлагаем следующие вопросы:

1) оценка наличия стажа работы по специальности (направлению подготовки);

2) организация проведения аттестации муниципальных служащих;

3) разработка и принятие программ развития муниципальной службы, эффективность программ;

4) снижение оттока кадров;

5) внедрение современных систем оплаты труда для работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими;

6) практика включения в муниципальные нормативные правовые акты дополнительных ограничений и обязанностей для муниципальных служащих, в том числе в сфере противодействия коррупции;

7) дополнительные гарантии для муниципальных служащих, нематериальное стимулирование муниципальных служащих. Возможности установления гарантий и их реализации;

8) снижение трудозатрат муниципальных служащих;

9) повышение заинтересованности муниципальных служащих в результатах труда;

10) нестандартные формы актуализации знаний и навыков муниципальных служащих;

11) практика подбора персонала;

12) практическая реализация принципов деловой этики на муниципальной службе;

13) соблюдение муниципальными служащими ограничений и обязанностей;

14) применение к муниципальным служащим института утраты доверия;

15) практика размещения информации на официальном сайте органа местного самоуправления.