

**СОБРАНИЕ ДЕПУТАТОВ  
ВИЛЕГОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА  
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ  
(первого созыва)**

**РЕШЕНИЕ**

от 10 февраля 2022 года

№ \_\_\_\_\_

**О состоянии и перспективах кадрового обеспечения  
муниципальной службы в Вилегодском муниципальном округе**

Заслушав и обсудив информацию Аксенова А.Ю., главы Вилегодского муниципального округа о состоянии и перспективах кадрового обеспечения муниципальной службы в Вилегодском муниципальном округе, Собрание депутатов **РЕШИЛО:**

1. Принять к сведению информацию о состоянии и перспективах кадрового обеспечения муниципальной службы в Вилегодском муниципальном округе.

2. Рекомендовать Администрации Вилегодского муниципального округа продолжить работу, направленную на повышение эффективности деятельности по кадровому обеспечению муниципальной службы в Вилегодском муниципальном округе.

Председатель Собрания депутатов  
Вилегодского муниципального округа

С.А. Устюженко

Глава Вилегодского муниципального округа

А.Ю. Аксенов

Пояснительная записка к проекту решения  
Собрания депутатов Вилегодского муниципального округа

**О состоянии и перспективах кадрового обеспечения  
муниципальной службы в Вилегодском муниципальном округе**

Задачи по кадровому обеспечению муниципальной службы является одной из важнейших составляющих деятельности по совершенствованию эффективности деятельности органов местного самоуправления. Отсутствие квалифицированных кадров и, вызванное этим снижение качества работы органов управления могут крайне негативно отразиться на результативности работы по исполнению национальных проектов и государственных программ, а также по решению вопросов местного значения.

1. Количество муниципальных служащих на 31.12.2021 в структурных подразделениях Администрации Вилегодского муниципального округа Архангельской области:

<b>Отраслевые и территориальные органы Администрации</b>	<b>Штатная численность</b>	<b>Фактическая численность</b>
Администрация Вилегодского муниципального округа	41,25	37 (5 в отпуске по уходу за ребенком)
Управление образования и культуры	22,25	22
Управление финансово экономической деятельности и имущественных отношений	19,25	16 (2 в отпуске по уходу за ребенком)
Вилегодский территориальный отдел	4	4
Никольский территориальный отдел	5	4
Павловский территориальный отдел	4	3 (1 в отпуске по уходу за ребенком)
Селянский территориальный отдел	4	4
<b>Всего</b>	<b>99,75</b>	<b>90</b>

2. Уровень образования муниципальных служащих:

<b>Отраслевые и территориальные органы Администрации</b>	<b>Уровни профессионального образования</b>		
	<b>Высшее</b>	<b>Среднее специальное</b>	<b>Среднее общее</b>
Администрация Вилегодского муниципального округа	32	8	2
Управление образования и культуры	21	1	-
Управление финансово экономической деятельности и имущественных отношений	16	2	-
Вилегодский территориальный отдел	-	4	-
Никольский территориальный отдел	3	1	-
Павловский территориальный отдел	2	1	1
Селянский территориальный отдел	4	-	-
<b>Всего</b>	<b>78</b>	<b>17</b>	<b>3</b>

3. В течение отчетного года прошли курсы повышения квалификации.

<b>Отраслевые и территориальные органы Администрации</b>	<b>Число муниципальных служащих</b>
Администрация Вилегодского муниципального округа	11
Управление образования и культуры	7
Управление финансово экономической деятельности и имущественных отношений	2
Вилегодский территориальный отдел	-
Никольский территориальный отдел	-
Павловский территориальный отдел	-
Селянский территориальный отдел	-
<b>Всего</b>	<b>21</b>

4. Движение по составу муниципальных служащих.

<b>Отраслевые и территориальные органы Администрации</b>	<b>Принято на работу</b>			<b>Уволено</b>				<b>Количество вакантных должностей</b>
	<b>Всего</b>	<b>По срочному трудовому</b>	<b>Впервые на муниципал</b>	<b>Всего</b>	<b>По собственному</b>	<b>Истечение</b>	<b>В связи с</b>	
Администрация Вилегодского муниципального округа	51	5	5	9	9	0	0	3,25
Управление финансово экономической деятельности и имущественных отношений	21	1	3	3	1	1	1	2
Управление образования и культуры	24	3	6	2	2			0,75
Вилегодский территориальный отдел	4	0		0				0
Никольский территориальный отдел	5	0	0	1	1			1
Павловский территориальный отдел	4	0		0				0
Селянский территориальный отдел	4	0		0				0
<b>Всего</b>	<b>113</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

5. В течение отчетного года муниципальные служащие проходили различные семинары:

<b>Администрация Вилегодского муниципального округа</b>
1. Общие вопросы управления и общественно-политическая обстановка
<b>Управление образования и культуры администрации Вилегодского муниципального округа</b>
1. Семинар «Современные формы профилактики употребления ПАВ в подростково- молодежной среде»
2. Вебинар «Мониторинг сети Интернет: алгоритмы анализа виртуальных профилей»
3. Вебинар «Неизвестный интернет. Тор, телеграмм, трекеры, скрытые соединения, обходы блокировок – техника и качества»
4. Вебинар «Актуальные риски и вызовы информационного пространства сети Интернет»

5. Вебинар «Актуальные риски и вызовы информационного пространства сети Интернет»
---

6. Вебинар «Навыки конструктивной коммуникации в работе с трудными ситуациями»
--

7. Вебинар «Восстановительный подход к решению школьных конфликтов»
---

6. В отчетном году не проводилась аттестация муниципальных служащих и конкурсов на замещение вакантных должностей.

7. Информация о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, а также о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностях регулярно размещается на Единой цифровой платформе «Работа России» и подается в службу занятости.

Решение не затрагивает вопросы осуществления предпринимательской и инвестиционной деятельности.

Принятие решения не потребует дополнительного расходования средств местного бюджета.

Глава Вилегодского муниципального округа  
28.01.2022

 А.Ю. Аксенов

УТВЕРЖАЮ

Глава Вилегодского муниципального округа

А.Ю. Аксенов

01.02.2021

## **КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА АДМИНИСТРАЦИИ ВИЛЕГОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

Цель: Сохранение и развитие кадрового потенциала Администрации Вилегодского муниципального округа для обеспечения качественного и эффективного исполнения возложенных полномочий, в интересах населения муниципального образования.

### **I. Основные факторы, определяющие условия реализации кадровой политики в Администрации Вилегодского муниципального округа**

#### **Негативные для целей реализации кадровой политики:**

1. Постоянный рост объема, сложности и скорости изменения нормативно-правовой базы, регулирующей основные направления деятельности ОМСУ.
2. Увеличение объема и степени детализации отчетности, запрашиваемой органами исполнительной власти регионального и федерального уровня.
3. Повышение уровня ответственности должностных лиц ОМСУ за нарушения законодательства. Расширение перечня нарушений, предусматривающих административную и уголовную ответственность. Повышение грамотности населения в вопросах защиты своих прав. Создание общедоступных электронных приемных.
4. Рост издержек на реализацию возложенных на МО полномочий.
5. Ограничения на повышение уровня средней заработной платы муниципальных служащих. Рекомендации по сокращению ФОТ ОМСУ.
6. Низкий уровень заработных плат муниципальных служащих по сравнению с работниками государственных и муниципальных учреждений, предприятий округа.
7. Отмена или сокращение «трудовых льгот» муниципальных служащих (увеличение пенсионного стажа и т.п.).
8. Формирование в общественном сознании (в том числе – через СМИ) негативного образа государственного и муниципального служащего.

#### **Позитивные для целей реализации кадровой политики:**

1. Перенос ответственности за принятие решений с органов власти на жителей и организации, функционирующие в социально-экономической сфере.
2. Регламентирование деятельности ОМСУ. Увеличение доли элементарных (операционных) действий в работе специалистов ОМСУ.
3. Повышение трудовой мобильности молодежи.

#### **Нейтральные для целей реализации кадровой политики:**

1. Маленький объем рынка труда в Вилегодском муниципальном округе.
2. Высокий темп ротации кадров в Администрации Вилегодского муниципального округа.
3. Внедрение большого числа государственных информационных систем по направлениям деятельности ОМСУ.



## II. Задачи кадровой политики

1. Обеспечение заполнения штатных должностей ОМСУ работниками:
  - сохранение (удержание) ключевых работников, ответственных за реализацию основных направлений деятельности;
  - оперативное привлечение молодых специалистов на вакантные должности.
2. Обеспечение достаточного уровня финансирования, в том числе:
  - сохранение (или повышение) уровня оплаты труда специалистов ОМСУ;
  - сохранение (или повышение) ФОТ ОМСУ.
3. Создание комфортных условий труда специалистов ОМСУ, в том числе:
  - обеспечение персонала работоспособной компьютерной техникой;
  - ремонт кабинетов и мест общего пользования в зданиях Администрации Вилегодского муниципального округа.
4. Повышение профильных и базовых компетенций муниципальных служащих, в том числе:
  - повышение квалификации на профильных семинарах и курсах;
  - подготовка тематических обзоров изменений в законодательстве;
  - проведение обучающих семинаров по темам, вызывающим затруднения в работе сотрудников;
  - обучение навыкам эффективного использования современным программным обеспечением.
5. Усиление контроля за своевременностью и качеством выполнения производственных задач и поручений, в том числе:
  - внедрение корпоративной системы управления задачами.
6. Создание комфортного стиля взаимодействия с основными корреспондентами («дружеский пользовательский интерфейс»), в том числе:
  - применение сотрудниками Администрации правил деловой этики в личном общении и подготовке документов и электронных сообщений;
  - использование поступающих замечаний, касающихся деятельности Администрации или отдельных сотрудников в целях совершенствования своей работы;
  - продолжение практики подробного информирования населения округа о деятельности Администрации, важных результатах работы;
  - продолжение практики взаимодействия с общественными институтами (общественные организации, общественные советы, молодежные объединения).
7. Развитие корпоративных связей во внерабочее время, в том числе:
  - организация участия работников Администрации в спартакиаде трудовых коллективов (в качестве участников и болельщиков);
  - организация участия работников Администрации в творческих коллективах и культурно-массовых мероприятиях;
  - организация проведения совместных мероприятий.