СОВЕТ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД КУМЕРТАУ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

РЕШЕНИЕ

О кадровой политике в городском округе город Кумертау Республики Башкортостан

В целях совершенствования кадровой работы в городском округе город Кумертау Республики Башкортостан Совет городского округа город Кумертау Республики Башкортостан **р е ш и л:**

1.Информацию заместителя главы администрации по социальной и кадровой политике о кадровой политике в городском округе город Кумертау Республики Башкортостан принять к сведению (прилагается).

2.Рекомендовать Администрации городского округа город Кумертау Республики Башкортостан разработать Концепцию кадровой политики городского округа город Кумертау Республики Башкортостан в срок до 01 июня 2015 года.

3.Контроль исполнения настоящего решения возложить на постоянную депутатскую комиссию по социально-гуманитарным вопросам, охране правопорядка.

Председатель Совета
городского округа город Кумертау
Республики Башкортостан Ю.М. Мельников

г. Кумертау
25 марта 2015 года
№ 44-7

Приложение

к решению Совета городского округа
город Кумертау Республики Башкортостан
от 25.03.2015 № 44-7

И Н Ф О Р М А Ц И Я
о кадровой политике в городском округе город Кумертау
Республики Башкортостан

Темой номер один становятся
вопросы повышения эффективности кадровой политики,
формирования корпуса высокопрофессиональных специалистов.

из выступления Р.З. Хамитова
на Межрегиональном кадровом форуме
«Развитие кадрового потенциала
страны: региональный аспект»
04.12.2014

Для современного общества — реализация эффективной кадровой политики является решающим фактором преодоления негативных процессов в экономике и социальной сфере. Способность эффективно управлять, обеспечивать стабильность и движение вперёд, создавать людям благоприятные условия для жизни и работы напрямую зависит от профессионального уровня управленцев и служащих на местах. Именно люди делают работу, подают идеи и обеспечивают функционирование города, организации.

Кадровая политика городского округа город Кумертау Республики Башкортостан является составной частью всей управленческой деятельности и производственной политики органов местного самоуправления. Цель кадровой политики - создание сплоченного, ответственного, высокоразвитого и высокопроизводительного коллектива.

Кадровая политика городского округа город Кумертау ведется по нескольким направлениям.

В настоящее время в городском округе функционируют 64 организации муниципальной формы собственности, а именно:

- 11 муниципальных предприятий, осуществляющих хозяйственную деятельность: МУП «Транспортная база», МУП «Локомотив», МУП гостиница «Кумертау», МУП ДОР, МУП «Градостроитель», МУП «Кристалл», МУП «Межрайкоммунводоканал», МУП «Стройзаказчик», МУП «Межшкольный комбинат общественного питания», МУП «Кинопарк», МУП «Жилкомсервис».

В данных предприятиях трудятся 824 человека, что составляет 29,3% от общего числа работающих в муниципальных организациях.

- 7 муниципальных учреждений, в которых трудится 216 человек (8%);
- 7 учреждений культуры, в которых трудится 183 человека (6,5%).
- 12 общеобразовательных учреждения (школы), в которых трудится 607 человек (21,6%);
- 23 дошкольных образовательных учреждения (детские сады), в которых работают 811 человек (28,9%);

4 учреждения дополнительного образования, в которых работает 165 человек (5,8%).

Всего на 1 марта 2015 года в муниципальных организациях трудится 2806 человек.

В рамках подготовки к заседанию Совета администрацией городского округа был составлен опросник по кадровому составу и направлен в муниципальные организации. Представленные данные систематизированы и классифицированы. Изучение, сопоставление сведений по кадровому составу в муниципальных организациях за период с 2011 по 2014 годы позволяют установить следующие особенности и тенденции.

1.Образовательный уровень работников муниципальных предприятий и учреждений.

В настоящее время число работников учреждений образования и культуры, имеющих высшее образование, составляет 899 человек (1882/899—47,8%)

Вместе с тем, в ряде организаций: МУП «Транспортная база», МУП «Локомотив», МУП «Жилкомсервис», МУП гостиница «Кумертау», МУП ДОР, МУП «Кристалл», МУП «Межрайкоммунводаканал», МУП «Стройзаказчик», МУП МШКОП, МУП «Кинопарк», МУП «Градостроитель» доля работников, имеющих высшее профессиональное образование, составляет менее 15 % от общей численности работников предприятий.

2.Возрастной состав

Среди предприятий самыми возрастными являются МУП «Кристалл» (средний возраст - 52 лет), МУП «Локомотив» (средний возраст по предприятию – 46 лет). Среди учреждений МБУ МПЦ «Самоцветы» (42 года), МАУ РИКЦ, МАУ ЦСП «Вымпел» (средний возраст работников данных учреждений - 40 лет).

Возраст, как одна из качественных характеристик работников, не должен и не может быть показателем и целью кадровой работы. Более того, опыт, профессиональные навыки формируются не ранее чем через 5-7 лет трудовой деятельности и сохранение кадров, имеющих немалый стаж работы, является залогом стабильной работы организации, а в отдельных случаях залогом высокого престижа организации.

Однако каждый руководитель должен планировать внутренний процесс самовоспроизводства кадров и предпринимать необходимые меры для привлечения молодых грамотных специалистов, так как одной из главных задач руководителя является обеспечение ритмичной, эффективной работы организации. А это возможно в том случае, когда смена кадрового состава происходит планомерно.

На сегодня в общеобразовательных организациях (школах) городского округа город Кумертау Республики Башкортостан количество работников предпенсионного возраста и пенсионного возраста составляет – 145 человек, среди них преподавателей старше 60 лет – 39 (математика, русский язык, физика, история, география, английский язык, учитель начальных классов);

- в дошкольных образовательных учреждениях городского округа город Кумертау Республики Башкортостан количество работников предпенсионного возраста и пенсионного возраста составляет – 132 человека, среди них работников старше 60 лет – 33 (воспитатели, сторожа, повара);

- в учреждениях дополнительного образования города Кумертау количество работников предпенсионного возраста и пенсионного возраста составляет – 27 человек, среди них преподавателей старше 60 лет – 6 (тренеры);

- в учреждениях культуры городского округа город Кумертау Республики Башкортостан количество работников предпенсионного возраста и пенсионного возраста составляет – 47 человек, среди них преподавателей старше 60 лет – 8 (преподаватели, концертмейстер);

Важно, чтобы в организации был баланс - гармоничное соотношение умудренных опытом работников с молодыми кадрами.

3.Повышение квалификации работников.

Анализ представленных муниципальными организациями сведений о кадровом составе выявил, что в муниципальных организациях уделяется достаточное внимание вопросу профессиональной подготовки и повышения квалификации работников.

Так, в 2011 году курсы повышения квалификации прошли 414 работников муниципальных организаций, что составляет 16% от общей численности работающих. При этом повышение квалификации работников преимущественно (11,7%) организовывалось по программам краткосрочных курсов (72 часа).

В 2014 году курсы повышения квалификации прошли 770 работников муниципальных организаций, что составляет 27,4% от общей численности работающих. При этом также сохраняется преимущественное повышение квалификации работников в объеме 72 часов (18%).

Вместе с тем, обновление профессиональных знаний в современном мире происходит стремительно. Поступательное развитие предприятия в условиях рыночной экономики невозможно без пополнения профессионального багажа новыми знаниями.

Одной из форм повышения квалификации работников в организациях города является аттестация.

По результатам опроса выявлено следующее:

- за период 2011-2014 годов аттестация специалистов проводилась во всех общеобразовательных учреждениях городского округа (100%);
- за последние 4 года из 11 муниципальных предприятий аттестация проведена в 3 организациях, что составляет 27,3%;
- за вышеуказанный период аттестация работников проведена в 1 из 7 муниципальных учреждений городского округа, что составляет 14,3%.

4.Система оплаты труда работников муниципальных организаций.

Существенным изменением в оплате труда работников бюджетной сферы является изменение структуры заработной платы. С 1 июня 2014 года оклад увеличился в 1,39 раза, т.е. на 39% (постановление администрации городского округа город Кумертау от 26.03.2014 года № 437 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы городского округа город Кумертау Республики Башкортостан»).

В связи с изменением структуры заработной платы, в 2013 году объем стимулирующих выплат работников в фонде заработной платы общеобразовательных учреждений составил 54,6%, в 2014 году – 50,1%.

Среднемесячная заработная плата педагогических работников дошкольных, общеобразовательных и учреждений дополнительного образования существенно из года в год растет, соответственно за 2014 год составила 24760 руб., 25922 руб. и 24453 руб. или к 2011 году увеличилась педагогических работников дошкольных учреждений на 79,4%, педагогических работников общеобразовательных учреждений на 62,9%, педагогических работников учреждений дополнительного образования на 79,9 %.

Преимущество в большем объеме стимулирующих выплат имеют те учреждения, у которых контингент обучающихся, количество детей, получающих услугу, имеют тенденцию к увеличению и оптимальное количество педагогического персонала.

В целях повышения социальной защищенности работников муниципальных предприятий года ведется планомерная работа по повышению их доходов путем повышения тарифных ставок рабочих 1 разряда основных профессий. Так, с 2011 года повышение тарифных ставок прошло на всех муниципальных унитарных предприятиях, в ряде предприятий несколько раз (МУП «Локомотив» повышал тарифную ставку в 2012, 2013, 2014, 2015, МУП «Межрайкоммунводоканал» - 2012, 2015, МУП ДОР – 2012, 2015, МУП «Жилкомсервис» - 2012, 2015).

5.Численность работающих в муниципальных организациях.

В образовательных учреждениях численность работающих в 2011 году насчитывалась 1624 человека, в настоящее время численность составляет 1583 работника. В связи с проведенными оптимизационными мероприятиями в системе образования (ликвидация школ № 5, 11, 16) численность работающих удалось сохранить, разница в количественном составе за период 2011-2014 годов составляет всего лишь 41 человек.

Самое значимое сокращение численности работающих за данный период времени произошло в учреждениях культуры: 2011 - 279, 2014 – 183 (-96).

В муниципальных учреждениях и муниципальных предприятиях напротив, произошло увеличение численного состава 2011 – 979, 2014 – 1040 (+61).

6.Обновление кадрового состава руководителей муниципальных образовательных учреждений (школы и сады). Возраст принятых на работу за период 2011-2014 годов руководителей преимущественно составляет от 35 до 47 лет, имеющих высшее педагогическое образование.

7.Распространение практики приема на работу руководителей по срочным договорам.

Так, в настоящее время:

в муниципальных унитарных предприятиях по срочному трудовому договору работают – 10 руководителей;

в муниципальных учреждениях – 5 руководителей;

в муниципальных учреждениях образования – 17 человек;

в муниципальных учреждениях культуры – 2 руководителя.

Практика приема на работу по срочному трудовому договору в муниципальных организациях имеется в отношении главных бухгалтеров. Имеет место прием на работу с испытательным сроком работников практически всех категорий: административно-управленческий персонал, специалисты, технический персонал, как на предприятиях, так и в учреждениях, так как данная мера позволяет руководителю осуществить качественный подбор кадров.

8.Обязательная процедура согласования кандидатуры главного бухгалтера в администрации городского округа. Цель: оказание содействия руководителю в подборе квалифицированного специалиста, в соблюдении финансовой дисциплины в муниципальной организации.

Так в 2011-2014 годах прошли согласование - 27 главных бухгалтеров.

9.Возрастание роли личности руководителя организации.

В условиях рыночной экономики руководитель – ключевая фигура. Как правило, основные принципы инновационной, кадровой политики в организации вырабатываются руководителем.

Анализ кадрового состава руководителей муниципальных организаций

	Муниципальные унитарные предприятия	Муниципальные учреждения	Школы	Детские сады	Дополнительное образование	Учреждения культуры
Возраст						
до 40 лет	3	2	1	5	1	1
41-50	5	3	6	13	3	1
51-60	3	-	3	5	-	5
старше 60	-	1	2	-	-	-
Образование						
высшее	8	7	12	23	4	6
среднее профессиональное	3	-	-	-	-	1
Стаж управленческой работы						
до 5 лет	1	1	-	6	1	-
свыше 5 лет	5	2	3	9	1	1
свыше 10 лет	5	4	9	8	2	6

В период с 2011 по 2014 годы проведена аттестация 14 руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа.

2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	план 2015 года
8	3	3	-	3

В 2011 году аттестация проходила в форме защиты реферата. В своих рефератах руководителями были отражены цели и задачи деятельности предприятия, анализ кадрового состава работников предприятия и финансово-хозяйственной деятельности предприятия за 2008-2010 годы, а также представлен перспективный план развития предприятия на 2011-2013 годы.

В 2012-2013 годах аттестация проводилась в форме индивидуального собеседования. Аттестуемым руководителям были заданы вопросы, касающиеся отраслевой специфики предприятия, основ управления предприятием, финансового аудита и планирования.

Стимулирование эффективной работы руководителя, ориентированной на конечный результат, регулируется Положением об условиях оплаты труда руководителей муниципальных унитарных предприятий городского округа город Кумертау Республики Башкортостан.

Целевые направления

Мы должны повышать конкурентоспособность наших вузов, помогать им в том, чтобы они действительно приглашали к себе на учебу самых способных.

Одним из механизмов, способных отрегулировать механизм подготовки кадров для решения конкретных производственных задач является целевая подготовка кадров.

В рамках муниципального заказа на подготовку квалифицированных кадров Администрацией городского округа формируется заявка на целевое обучение. Так:

- в 2012 году было выдано 18 целевых направлений: в БГМУ – 12; УГНТУ - 6. Заключено договоров на целевую подготовку специалистов соответственно: БГМУ – 1, УГНТУ – 4;

- в 2013 году было выдано 18 направлений в БГМУ, заключено 7 договоров по специальностям: педиатрия – 1, стоматология – 1, лечебное дело – 3, медико-профилактическое – 2.

В связи с вступлением в силу Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» определены новые правила поступления в государственные вузы, в том числе и порядок проведения целевого приема на бюджетные места по заказу предприятий. В частности, закон ужесточил ответственность сторон, участвующих в целевом приеме, а также определил компании, которые могут в нем участвовать.

В 2014 году организация целевого приема в БГМУ проводилась по новым правилам. В администрации города Кумертау была образована комиссия по отбору соискателей на целевые места в ГБОУ ВПО БГМУ на 2014 год под председательством главы администрации Бориса Беляева, которая по результатам проведения конкурса определила молодых людей для поступления в БГМУ по целевым направлениям. Всего г.Кумертау было выделено 6 целевых мест: 3 – лечебное дело, 2 – педиатрия, 1 – стоматология. Со всеми ребятами, прошедшими конкурсные испытания заключены договоры о целевом обучении.

Кадровый резерв

Нам нужны современные, умные, подготовленные люди, которые могли бы работать в современной среде, принося нашей республике и стране несомненную пользу.

Ведение работы по формированию кадрового резерва – одно из основных направлений работы органов местного самоуправления. Для этого подготовлена и утверждена соответствующая действующему законодательству нормативная база.

В 2012 году постановлением администрации утверждено Положение о формировании и использовании резерва управленческих кадров. Резерв управленческих кадров формируется в соответствии с утвержденным реестром по категориям:

1. начальники структурных подразделений администрации города;
2. заместители главы администрации, управляющий делами администрации;
3. руководители муниципальных учреждений и предприятий.

В настоящее время численный состав резерва управленческих кадров составляет 31 человек, 3 лиц из этого списка назначены на должности муниципальной службы и руководителя муниципального учреждения. Работа по наполнению резерва управленческих кадров проводится на постоянной основе.

Следующим этапом в данном направлении обозначена работа по формированию резерва муниципальных служащих городского округа город Кумертау Республики Башкортостан.

Кадровый резерв – это «стратегический запас» любой организации. Правильно сформированный и обновляемый, он позволяет закрывать появившиеся вакансии быстро, качественно и без пробелов в рабочем процессе.

Наградная политика

Администрация городского округа город Кумертау обеспечивает реализацию в сфере государственных наград Российской Федерации, Республики Башкортостан, а также рассмотрение представлений и ходатайств к награждению наградами городского округа город Кумертау Республики Башкортостан.

Награды городского округа (благодарственное письмо, диплом, почетная грамота) являются формой поощрения горожан города, а также организаций, в том числе общественных объединений, осуществляющих деятельность на территории городского округа, за заслуги в различных сферах жизни общества, способствовавшие укреплению и развитию городского округа.

Особое внимание уделяется вопросам соблюдения основных принципов и требований наградного законодательства при представлении граждан к государственным наградам, соответствия характера и степени заслуг лица виду награды. Отмечается важность внимательного рассмотрения каждого из выдвигаемых к награждению кандидатов, всесторонней оценки их заслуг.

Награда	ФИО	Должность, место работы
Почетная грамота Республики Башкортостан		
2013 год		
Почетная грамота Республики Башкортостан	Сороко Татьяна Анатольевна	Ведущий программ ООО ТРК «Арис»
Почетная грамота Республики Башкортостан	Головнева Елена Анатольевна	Дворник ООО УК РЭУ № 5
2014 год		
Почетная грамота Республики Башкортостан	Муравьева Валентина Николаевна	Инженер по метрологии ОАО «КумАПП»
Почетная грамота Республики Башкортостан	Баранова Ольга Александровна	Инженер – технолог 1 категории ОАО «КумАПП»
Почетная грамота Республики Башкортостан	Егоров Сергей Валентинович	слесарь – ремонтник 6 разряда ОАО «КумАПП»

Почетная грамота Республики Башкортостан	Амиров Альфир Иршатович	Ведущий ветеринарный врач ГБУ Кумертауская городская ветеринарная станция Республики Башкортостан
Почетное звание		
2013 год		
Заслуженный учитель РБ	Баранова Ольга Васильевна	Учитель иностранного языка Гимназия № 1
Заслуженный рационализатор РБ	Гаврилов Владимир Николаевич	Старший мастер ОАО «КумАПП»
Заслуженный юрист РБ	Конюшенко Ольга Алексеевна	Начальник Отдела по Куюргазинскому району и городу Кумертау Управления Федеральной службы государственной регистрации кадастра и картографии по РБ
Заслуженный работник физической культуры РБ	Донцов Сергей Геннадиевич	Тренер ДЮСШ
Заслуженный работник здравоохранения РБ	Золотова Наталья Николаевна	ГБУЗ РБ ЦГБ г.Кумертау
2014 год		
Заслуженный работник транспорта РБ	Абдрахимов Мансур Рахимович	машинист МУП ДОР
Заслуженный юрист РБ	Ганабина Любовь Васильевна	Руководитель филиала БРКА
Заслуженный машиностроитель РБ	Кошкаров Евгений Николаевич	Начальник участка ОАО «КумАПП»
Заслуженный работник сферы ЖКХ РБ	Бабичев Александр Константинович	Машинист автогрейдера МУП ДОР
Заслуженный работник культуры РБ	Ставер Римма Васильевна	Руководитель кружка МАУ ДК «Рассвет»
Заслуженный энергетик РБ	Александров Александр Иванович	машинист автовышки и автогидроподъемника отдела механизации и транспорта ПО КЭС
Заслуженный машиностроитель Республики Башкортостан	Лапчик Сергей Петрович	Авиатехник по приборам и электрооборудованию 6 разряда ОАО «КумАПП»
Заслуженный машиностроитель Республики Башкортостан	Федосов Андрей Александрович	Начальник лаборатории ОАО «КумАПП»
Заслуженный строитель Республики Башкортостан	Гайсин Валерий Зиннурович	Главный механик ООО «Акрополь»
Заслуженный работник культуры	Бегунова Наталья Александровна	Директор МАОУ ДОД «Детская музыкальная школа №1»

Республики Башкортостан		г.о.г.Кумертау РБ

Кадровая обеспеченность муниципальной службы

Одним из приоритетных направлений кадровой политики городского округа город Кумертау является кадровое обеспечение муниципальной службы.

На территории города Кумертау сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим федеральным законодательством и законодательством Республики Башкортостан. В частности, урегулированы вопросы организации и прохождения муниципальной службы в рамках полномочий, предоставленных органам местного самоуправления.

В настоящее время общая численность муниципальных служащих Администрации города Кумертау составляет 74 человека, из них в возрасте:

Характеристика возрастного состава
муниципальных служащих Администрации города Кумертау

Всего	Возраст				
	до 30 лет	31–40 лет	41-50 лет	51-60 лет	старше 61 года
100%	28,6%	37,1%	21,4%	11,4%	1,4%

Значительная часть лиц, замещающих должности муниципальной службы, находится в наиболее дееспособном возрасте.

Среди лиц, замещающих должности муниципальной службы, 30% имеют стаж работы в органах местного самоуправления от 5 до 10 лет, от 1 до 5 лет – 45,7%, до 1 года – 24,3%.

Из общего числа муниципальных служащих высшее образование имеют 60 человек (85,7%).

Характеристика кадрового состава муниципальных служащих Администрации города Кумертау по профилям подготовки, специальностям
высшего профессионального образования

№	Укрупненная группа специальностей (направлений подготовки)	Количество человек	в процентах
1	Юристы	7	10,3
2	Экономисты, финансисты	28	41,2
3	Инженеры	8	11,8
4	Другие	16	23,5

В целом продолжает сохраняться проблема соответствия муниципальных служащих установленным законодательством квалификационным требованиям к замещаемым ими должностям муниципальной службы, в том числе к уровню профессионального образования.

Устойчиво идет процесс феминизации муниципальных органов управления – наибольший удельный вес в составе органов местного самоуправления городского округа занимают женщины – 78,6%.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, которое тесно взаимосвязано с решением задачи по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей органов местного самоуправления в кадрах.

В связи с этим приоритетными направлениями кадровой работы на муниципальной службе являются:

1.Формирование кадрового резерва. Подготовка кадров для органов местного самоуправления становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления.

2.Формирование системы профессионального развития муниципальных служащих. Для этого Администрацией регулярно проводится обучение муниципальных служащих за счет средств местного бюджета:

- в 2013 году 10 должностных лиц Администрации города прошли профессиональную переподготовку и повышение квалификации;
- в 2014 году 14 человек прошли курсы повышения квалификации.

В настоящее время в Администрации города самостоятельным направлением развития муниципальной службы является противодействие проявлению коррупционных правонарушений. При этом первоочередными мерами в этой сфере являются повышение эффективности взаимодействия органов местного самоуправления и гражданского общества, прозрачности деятельности органов местного самоуправления. Особое внимание уделяется формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.