**Южно-Сахалинск**

В течение 2020 года в рамках проведения государственной политики в сфере трудовых отношений, в том числе по установлению государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, созданию благоприятных условий труда, защите прав и интересов работников и работодателей, администрацией города Южно-Сахалинска выполнены следующие мероприятия.

В соответствии с ежегодным планом проведения проверок в муниципальных учреждениях и предприятиях городского округа «Город Южно-Сахалинск» проводились проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в 10 муниципальных учреждениях и предприятиях городского округа.

В рамках совершенствования оплаты труда в муниципальных учреждениях городского округа, на регулярной основе осуществляется анализ действующих нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда.

В течение 2020 года ежемесячно осуществлялся мониторинг своевременности выплаты заработной платы в муниципальных учреждениях и предприятиях городского округа. Задолженности по выплате зарплаты не установлено.

Продолжился процесс оптимального распределения функций между подразделениями администрацией города, в результате которого в декабре 2020 года был создан новый отраслевой (функциональный) орган администрации города Южно - Сахалинска - Департамент дорожного хозяйства и благоустройства, уполномоченный решать вопросы местного значения в сфере дорожной деятельности, благоустройства на территории городского округа, по организации мероприятий по охране окружающей среды на территории городского округа (ранее данные полномочия были закреплены за Департаментом городского хозяйства администрации города).

Также следует отметить, что на территории городского округа осуществляются мероприятия по кадровому обеспечению по следующим направлениям:

- в сфере физической культуры и спорта реализуется муниципальная программа «Развитие физической культуры и спорта в городском округе «Город Южно-Сахалинск» на 2020-2025 годы», одной из основных задач которой является повышение обеспеченности отрасли квалифицированными кадрами;

- в сфере культуры и туризма реализуется муниципальная программа «Развитие культуры и туризма в городском округе «Город Южно-Сахалинск» на 2020 - 2025 годы», одной из основных задач которой является укрепление и развитие кадрового потенциала в сфере культуры;

- в сфере образования реализуется муниципальная программа «Развитие образования в городском округе «Город Южно-Сахалинск» на 2020-2025 годы», одной из основных задач которой является создание условий для эффективного и динамичного развития кадрового потенциала системы образования;

- в сфере муниципальной службы реализуется муниципальная программа «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно — Сахалинска на 2020-2025 годы», основными задачами которой являются организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, разработка и внедрение методики оценки знаний и умений кандидатов при формировании кадрового резерва и при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, развитие системы адаптации и наставничества муниципальных служащих.

Для работы в муниципальных учреждениях и предприятиях городского округа активно привлекаются трудовые ресурсы из других регионов Российской Федерации, которым Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Сахалинской области и работающих в организациях, финансируемых за счет средств бюджета городского округа, предусмотрены дополнительные гарантии и компенсации, в частности единовременное пособие, оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации, оплата стоимости провоза багажа, оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте; оплата стоимости найма (поднайма) жилого помещения.

Основополагающими принципами кадровой политики внутри администрации города являются профессионализм и компетентность муниципальных служащих, что достигается в том числе ротацией кадров и конкурсным отбором на муниципальную службу, привлечением специалистов из других регионов Российской Федерации, созданием кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы, а также обеспечение непрерывности профессионального образования (подготовки, переподготовки и повышения квалификации) муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска. Также, ключевым элементом системы обмена знаниями в администрации города является система наставничества на муниципальной службе.

Кроме того, в целях обеспечения добросовестного и эффективного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей, исключения злоупотреблений на муниципальной службе, соблюдения установленных запретов и ограничений на основе соответствия служебного поведения правовым предписаниям и общепринятым этическим нормам, содействия укреплению авторитета муниципальных служащих, доверия граждан к органам местного самоуправления и обеспечение единых норм поведения муниципальных служащих, в декабре 2020 года издан Кодекс ценностей, этики и служебного поведения муниципальных служащих администрации города Южно - Сахалинска. Данным нормативным правовым актом утверждена Единая модель ценностей, миссия администрации города Южно-Сахалинска, Инструкция по профессиональному взаимодействию муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска и рекомендации по их поведению во внеслужебное время, Стандарт внешнего вида муниципальных служащих администрации города Южно - Сахалинска.

Таким образом, кадровая политика ориентирована на эффективное кадровое сопровождение социально-экономического развития городского округа и представляет собой нормативно установленную совокупность целей, задач, приоритетов и методов действий администрации города по регулированию кадровых процессов и отношений.

В 2020 году проводилась активная работе по профилактике коррупционных и иных правонарушений в городском округе:

По итогам 2020 года проведено 29 служебных проверок в отношении должностных лиц аппарата администрации города Южно-Сахалинска, кроме этого осуществлен контроль за проведением 268 служебных проверок в отраслевых (функциональных) органах администрации города Южно-Сахалинска и муниципальных организациях. По результатам вышеуказанных служебных проверок за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, в том числе за нарушение исполнительской дисциплины, к дисциплинарной ответственности привлечено 39 должностных лиц, а также снижен размер надбавок 107 должностным лицам.

В целях информирования органов прокуратуры по вопросам недопущения, выявления, пресечения и устранения нарушений законов проводятся заседания Совета по противодействию коррупции в администрации города Южно-Сахалинска, в состав которого входят представители прокуратуры. Совет по противодействию коррупции при администрации города Южно-Сахалинска создан в 2012 году и является координационным и совещательным органом, образованным в целях обеспечения условий для реализации антикоррупционной политики и контроля за ее проведением. Совет формируется из должностных лиц администрации города, представителей институтов гражданского общества, депутатов Городской Думы города Южно-Сахалинска. Формой работы Совета являются заседания, которые проводятся ежеквартально в соответствии с ежегодным планом и не могут быть отменены.

В ходе заседаний Совета заслушиваются отчеты структурных подразделений аппарата администрации города, ее отраслевых (функциональных) органов, муниципальных предприятий и учреждений по вопросам принятия мер по противодействию коррупции; об исполнении профилактических антикоррупционных мероприятий при предоставлении муниципальных услуг; анализируется работа Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска и урегулированию конфликта интересов. По итогам заседаний Совет формирует свои предложения по координации деятельности в сфере обеспечения противодействия коррупции.

В 2020 году по решению Совета активизирована работа по проведению «горячей линии» о коррупции. Информация о готовящемся мероприятии распространяется через СМИ и социальные сети. В результате в 2020 году «горячая линия» проведена в апреле, сентябре и ноябре 2020 года. В ходе «горячей линии» подтвержденные жалобы на действия муниципальных служащих и сотрудников муниципальных учреждений не поступали.

Также Советом поручено структурным подразделениям аппарата, отраслевым (функциональным) органам администрации города, предоставляющим муниципальные услуги, разработать простые и доступные пошаговые инструкции по использованию информационных и электронных сервисов для получения доступа к таким муниципальным услугам. Пошаговые инструкции размещены на официальном сайте администрации в разделах соответствующих подразделений.

Все проекты нормативно-правовых актов, подготавливаемых Департаментом кадровой политики администрации города, направляются в прокуратуру для проведения антикоррупционной экспертизы. Благодаря налаженному взаимодействию за анализируемый период времени снижено количество представлений прокуратуры города о нарушении муниципальными служащими федерального законодательства при предоставлении сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.