

ЮЖНО-САХАЛИНСК

Ведомственный контроль

В течение 2021 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 нижеследующие наиболее значительные мероприятия.

В целях соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ежегодным планом проведения проверок в муниципальных учреждениях и предприятиях городского округа «Город Южно-Сахалинск» проведено 11 плановых проверок.

Проведено 8 внеплановых проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

В течение 2021 года ежемесячно осуществлялся мониторинг своевременности выплаты заработной платы в муниципальных учреждениях и предприятиях городского округа. Задолженности по выплате зарплаты не установлено.

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.

Основопологающими 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 обеспечением 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.

Так, с целью установления порядка проведения конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального учреждения городского округа «Город Южно-Сахалинск», условия участия в нем, порядка определения победителя конкурса, а также обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к работе в должности руководителя муниципального учреждения городского округа «Город Южно-Сахалинск», постановлением администрации города Южно — Сахалинска от 16.02.2021 № 353-па было утверждено Положение о проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального учреждения городского округа «Город Южно-Сахалинск».

Кроме того, в целях определения порядка формирования и организации работы с кадровым резервом в администрации города Южно-Сахалинска и в муниципальных учреждениях и предприятиях городского округа «Город Южно-Сахалинск», постановлением администрации города Южно — Сахалинска от 03.08.2021 № 2116-па утверждено Положение о кадровом резерве администрации города Южно-Сахалинска, муниципальных учреждений и предприятий городского округа «Город Южно-Сахалинск».

Замещение должностей в 2021 году осуществлялось, в том числе, по результатам проведенных конкурсов.

В течение 2021 года принимались новые и приводились в соответствие с нормами законодательства действующие локальные нормативные акты.

В целях приведения в соответствие с нормами трудового законодательства локальных нормативных актов были утверждены новые Правила внутреннего трудового распорядка администрации города Южно-Сахалинска.

В декабре 2021 года был зарегистрирован новый Коллективный договор работников аппарата администрации города Южно - Сахалинска на 2022-2024 годы, который регулирует социально-трудовые отношения между работниками аппарата администрации города Южно-Сахалинска и работодателем.

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.

Профилактика коррупционных и иных правонарушений

В 2021 году проводилась активная работа по профилактике коррупционных и иных правонарушений в городском округе.

По итогам 2021 года проведено 27 служебных проверок в отношении должностных лиц аппарата администрации города Южно-Сахалинска, кроме этого осуществлен контроль за проведением 279 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 66 должностных лиц, а также снижен размер надбавок 90 должностным лицам.

В целях предупреждения и профилактики коррупции на постоянной основе осуществляются меры, направленные на выявление и устранение причин возникновения коррупции в структурных подразделениях, отраслевых (функциональных органах) и подведомственных учреждениях (предприятиях).

В 2021 году проведена работа по профилактике коррупционных и иных правонарушений при осуществлении кадровой политики; по реализации антикоррупционной политики в сфере расходования средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск» и осуществления закупок для обеспечения муниципальных нужд; осуществлен контроль за организацией работы по противодействию коррупции в подведомственных учреждениях; проведена антикоррупционная экспертиза внутренних локальных актов (проектов нормативных правовых актов); на постоянной основе осуществляется антикоррупционная пропаганда, формирование нетерпимости к коррупционным проявлениям и информационное обеспечение реализации антикоррупционной политики.

В администрации города с 2012 года действует Совет по противодействию коррупции при администрации города Южно-Сахалинска (далее — Совет). Совет 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. В состав Совета также входит представитель прокуратуры. 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 лиц, замещающих муниципальную должность в администрации города Южно-Сахалинска, муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска, руководителей муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий городского округа «Город Южно-Сахалинск» и урегулированию конфликта интересов (далее - Комиссия). По итогам заседаний Совет формирует свои предложения по координации деятельности в сфере

обеспечения противодействия коррупции.

В течение 2021 года проведено 4 заседания Совета. По итогам заседаний Совет направлял поручения. Так, одним из поручений явилось поручение о размещении информации о предоставляемых муниципальных услугах при помощи QR-кода. Указанная практика впоследствии распространена и на муниципальные услуги, предоставляемые другими отраслевыми (функциональными) органами администрации, учреждениями и предприятиями.

По поручению Совета о проведении работы по анализу актуальных анкетных данных муниципальных служащих и руководителей учреждений на предмет наличия конфликта интересов, среди руководителей учреждений выявлены случаи трудоустройства родственников руководителей. По выявленным фактам проведены соответствующие проверки, должностные лица привлечены к дисциплинарной ответственности, а также приняты меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

Кроме того, Совет поручал отраслевым (функциональным) органам администрации города провести проверку единого государственного реестра юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на предмет выявления участия муниципальных служащих в управлении юридическими лицами, а также осуществления ими предпринимательской деятельности. По результатам проверки выявлено 3 случая участия муниципальных служащих в управлении юридическими лицами. По выявленным фактам проведены проверки и приняты соответствующие меры.

Также в администрации города с 2009 года функционирует Комиссия. В состав Комиссии входят муниципальные служащие, представитель профсоюзного комитета, а также представители научных организаций и образовательных учреждений среднего, высшего и дополнительного профессионального образования, деятельность которых связана с государственной, муниципальной службой.

Всего за истекший период проведено 11 заседаний Комиссии. Основанием для проведения заседаний комиссии явились материалы проверок достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в отношении 27 должностных лиц администрации города. По результатам проверок 6 должностных лиц привлечены к дисциплинарной ответственности, к остальным лицам меры дисциплинарной ответственности не применялись ввиду малозначительности нарушений. Рассмотрены заявления 2 муниципальных служащих о невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в отношении членов семьи. По результатам рассмотрения заявлений причины непредставления сведений признаны объективными.

Также на заседаниях Комиссии рассмотрены уведомления должностных лиц (муниципальные служащие и руководители подведомственных учреждений) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов. По результатам рассмотрения 3 руководителя подведомственных учреждений привлечены к дисциплинарной ответственности. Комиссией руководителям подведомственных учреждений рекомендованы меры, направленные на урегулирование конфликта интересов.

Кроме того, Комиссией в 2021 году рассмотрены материалы проверки в отношении муниципального служащего, совершившего неэтичный поступок. По

результатам рассмотрения служащий уволен с муниципальной службы.

Снижение неформальной занятости

В администрации города Южно-Сахалинска работа, направленная на реализацию мер по снижению неформальной занятости, проводится в рамках Плана мероприятий по снижению теневой занятости и легализации трудовых отношений в Сахалинской области. Такой план реализуется с 2017 года ежегодно. Мероприятия Плана направлены на борьбу с нерегистрируемой занятостью (без оформления трудового договора), недекларируемой занятостью (расхождение между фактической и формальной оплатой труда, использование «серых схем» выплаты заработной платы для ухода от налогов).

Также вопросы неформальной занятости отнесены к компетенции СЭБ и рассматриваются на его заседаниях. Заседания СЭБ проводятся на постоянной основе 2 раза в месяц.

В заседаниях СЭБ в рамках межведомственного взаимодействия при рассмотрении вопросов нарушения трудового законодательства принимают участие уполномоченные по данным вопросам органы исполнительной власти Сахалинской области, фискальные и контрольно-надзорные органы: представители агентства по труду и занятости населения Сахалинской области, Государственной инспекции труда в Сахалинской области, Управления ФНС России по Сахалинской области, прокуратуры города Южно-Сахалинска.

В течение 2021 года на заседаниях СЭБ рассмотрены вопросы:

- сокращения задолженности хозяйствующих субъектов по страховым взносам в государственные внебюджетные фонды РФ - рассмотрено 14 хозяйствующих субъектов;

- о текущей ситуации по выплате заработной платы на территории городского округа (вопрос направлен на сокращение задолженности по выплате заработной платы);

- о задолженности по выплате заработной платы на территории городского округа «Город Южно-Сахалинск» и по другим вопросам выплаты заработной платы — рассмотрено 5 работодателей;

- выплаты заработной платы работникам ниже минимального размера оплаты труда — рассмотрено 23 работодателя;

- о неоформлении трудовых отношений - приглашено 2 работодателя;

- о легализации трудовых отношений — приглашено 7 граждан Киргизии.