**ИНФОРМАЦИЯ**

**о реализации Указа Президента Российской Федерации
от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации
на 2019 -2021 годы» в регионах Приволжского федерального округа
в 2019 году**

**Республика Башкортостан**

Во исполнение пункта 3 Указа Президента Российской Федерации
от 24 июня 2019 г. № 288 принят указ Главы Республики Башкортостан
от 30 декабря 2019 г. № УГ-490 «О внесении изменений в Указ Главы Республики Башкортостан от 7 ноября 2017 г. № УГ-216 «Об утверждении Программы совершенствования кадровой политики, развития государственной гражданской и муниципальной службы Республики Башкортостан на 2017-2022 годы». В результате в программе учтены положения основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы.

В целях совершенствования порядка назначения на должности гражданской службы конкурсы на замещение вакантных должностей гражданской службы республики проводится по единой методике проведения конкурсов, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 31 марта 2018 г. № 397. Конкурс проводится
в 2 этапа: тестирование и собеседование. В Республиканском центре кадрового тестирования проведено тестирование 1 376 чел. (2018 г. – 1360). Собеседования проводятся в государственных органах республики. Проведено 696 конкурсов (2018 г. – 508), в т.ч. 277 конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы, 419 – на включение в кадровый резерв. 2 109 чел. приняли участие в конкурсах (2018 г. – 2052).

Кадровый резерв на гражданской службе сформирован в 40 государственных органах республики. Его численность – 2 370 чел. (45% граждан и 55% гражданских служащих). 27% назначений осуществляется из кадрового резерва.

В целях стимулирования гражданских служащих к повышению эффективности профессиональной служебной деятельности и развития системы государственных гарантий на службе денежное содержание гражданских служащих увеличено в 1,043 раза. 42 гражданских служащих получили единовременную субсидию на приобретение жилого помещения на общую сумму 88 547 тыс.рублей.

По итогам реализации кадрового проекта «Лидеры Башкортостана» 50 финалистов включены в республиканский резерв управленческих кадров. Минтрудом России объявлена благодарность за реализацию данной практики в рамках Всероссийского конкурса «Лучшие кадровые практики и инициативы в системе государственного и муниципального управления».

При внедрении новых форм профессионального развития гражданских служащих используется площадка Башкирской академии государственной службы и управления. Обучение по программам дополнительного профессионального образования прошли 892 гражданских и 777 муниципальных служащих (2018 г. – 855 гражданских и 677 муниципальных служащих).

Через интернет-портал «Электронное образование государственных гражданских служащих» прошли обучение по 23 электронным курсам 345 гражданских и 471 муниципальный служащих (2018 г. – 381 гражданский и 278 муниципальных служащих).

Также в республике проведено 9 семинаров-совещаний и «круглых» столов.

В целях повышения качества кадровой работы используется федеральная информационная система в области государственной службы. В 40 государственных органах к системе подключено 124 служащих. Сформировано 5 231 электронное личное дело гражданских служащих. Работа в данном направлении продолжается.

**Республика Марий Эл**

В соответствии с пунктом 3 Указа Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 г. № 288 указом Главы Республики Марий Эл от 30 сентября 2019 г. № 149 определены основные направления развития государственной гражданской службы Республики Марий Эл на 2019 - 2021 годы и утвержден план мероприятий («дорожная карта»)
по реализации основных направлений.

Разработан и проходит процедуру согласования проекты о внедрении единой методики прохождения испытания и о наставничестве на гражданской службе республики.

В 2019 г. продолжилось формирование кадрового резерва на гражданской службе. Он сформирован во всех 25 государственных органах. Его численность – 582 чел. (51% от общего количества должностей гражданской службы, 34% граждан и 66% гражданских служащих). 41% назначений осуществляется из кадрового резерва.

В мероприятиях по профессиональному развитию приняло участие 866 гражданских служащих, в т.ч. 437 служащих участвовали в различных тренингах, семинарах, вебинарах, конференциях. Обучение
с использованием дистанционных образовательных технологий прошли 147 служащих.

В целях эффективного использования федеральной информационной системы в области государственной службы в государственных органах республики подключены к системе 55 уполномоченных сотрудников.
В 2019 г. в системе размещена информация о 89 вакансиях
в государственных органах республики, о 62 конкурсах на включение
в кадровый резерв на гражданской службе. 29 чел. подали документы
для участия в конкурсных процедурах в электронном виде, из них 9 кандидатов приглашены к участию в конкурсах, остальным отказано в связи с несоответствием квалификационным требованиям. Сформировано 1 149 электронных личных дел гражданских служащих. Кадровыми службами государственных органов осуществляется переход на эксплуатацию всех функциональных подсистем федеральной системы.

**Республика Мордовия**

Указом Главы Республики Мордовия от 11 сентября 2019 г.
№ 205-УГ утверждена программа «Развитие государственной гражданской службы Республики Мордовия на 2020 - 2022 годы», в полной мере учитывающая основные направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы.

В целях повышения эффективности формирования кадрового состава гражданской службы Республики Мордовия посредством введения единых методологических подходов к организации прохождения испытания
на гражданской службе указом главы республики от 17 февраля 2020 г. № 47-УГ утверждена Единая методика прохождения испытания
на гражданской службе Республики Мордовия.

В целях привлечения молодых кадров на гражданскую службу
в число критериев эффективности реализации республиканской программы развития гражданской службы включен показатель количества заключенных договоров о целевом обучении между государственным органом республики и гражданином.

Указом Главы республики от 10 апреля 2019 г. № 96-УГ внесены изменения в положение о кадровом резерве на гражданской службе республики, уточняющие механизм его формирования и использования. Состав республиканского кадрового резерв утвержден в количестве 257 чел. (39% граждан и 61% гражданских служащих). 46% назначений осуществляется из кадрового резерва.

В целях стимулирования гражданских служащих к повышению эффективности профессиональной служебной деятельности реализуются мероприятия материального и нематериального характера. В 2019 г.
на санаторно-курортное лечение служащих направлено 5 8254,2 тыс.рублей, на их диспансеризацию – 887,7 тыс.рублей, обязательное государственное страхование жизни и здоровья – 214,5 тыс.рублей, на улучшение жилищных условий гражданских служащих – 15 517,9 тыс.рублей.

В мероприятиях по профессиональному развитию приняли участие 620 гражданских служащих, в т.ч. 310 чел. – в обучающих семинарах, тренингах, стажировках и иных мероприятиях по профессиональному развитию. 69 служащих прошли обучение с частичным или полным использованием дистанционных образовательных технологий и элементов электронного обучения.

В целях эффективного использования федеральной информационной системы в области государственной службы организовано подключение
к ней всех государственных органов республики, актуализирована их организационно-штатная структура, сформированы электронные личные дела всех гражданских служащих. В системе размещено 160 объявлений
о конкурсах, из них: 64 – для замещения вакантных должностей, 96 – для включения в кадровый резерв.

**Республика Татарстан**

С учетом основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 13 июля 2019 г. № 575 внесены изменения в государственную программу «Развитие государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан на 2014 - 2022 годы».

В целях качественного формирования квалифицированного кадрового состава гражданской службы организовано применение единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв государственных органов. Четверть всех назначений на должности гражданской службы было осуществлено из кадрового резерва. Внедрена система Единого тестирования при приеме на работу, при проведении аттестации и квалификационных экзаменов служащих. В 2019 г. прошли тестирование 4 120 чел.

В целях стимулирования гражданских служащих к повышению эффективности профессиональной служебной деятельности еще в 2018 г. проведена оптимизация структуры денежного содержания гражданских служащих республики (без снижения его уровня) путем увеличения
в структуре содержания доли должностного оклада с 22% до 75% от денежного содержания.

Профессиональное развитие гражданских служащих республики организовано с использованием современных методов обучения и привлечением республиканских и российских экспертов. Повышение квалификации по 156 образовательным программам прошли 1 767 гражданских и 2 348 муниципальных служащих. Успешно функционирует система служебных стажировок для вновь назначенных служащих.
На 13 стажировочных площадках реализовано 29 образовательных программ, в которых приняли участие 95 служащих.

С 2014 г. во всех государственных органах и органах местного самоуправления функционирует Единая информационная система кадрового состава государственной гражданской службы Республики Татарстан и муниципальной службы в Республике Татарстан. Посредством данной системы автоматизировано кадровое делопроизводство, проводится мониторинг эффективности кадровой работы. Региональная система интегрирована с федеральной информационной системой в области государственной службы. Выгрузка сведений из региональной в федеральную систему осуществляется 2 раза в месяц. Сотрудники кадровых подразделений в постоянном режиме ведут работу по опубликованию вакансий, конкурсов и взаимодействию с кандидатами на вакантные должности. В региональной системе с учетом кандидатов и уволенных заведено 6 915 электронных личных дел, из которых 5 895 электронных личных дел гражданских служащих. Ведется разработка информационно-образовательной платформы (мобильное приложение) для служащих и кандидатов на вакантные должности, которая предоставит доступ к обучающим материалам. Особое внимание уделено разделу профессионального развития служащих, который позволит частично автоматизировать образовательный процесс.

**Удмуртская Республика**

Реализация основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы осуществляется в рамках государственной программы «Совершенствование системы государственного управления в Удмуртской Республике», утвержденной постановлением Правительства республики от 29 декабря 2014 г. № 561.

В целях совершенствования порядка назначения на должности в республике завершен процесс централизации функций кадровых служб исполнительных органов государственной власти.

Действует единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв. Проведено 169 конкурсов, из них: 140 – на замещение вакантной должности, 29 – на включение в кадровый резерв. Принято документы от 625 конкурсантов, 106 чел. назначены на вакантные должности гражданской службы.

На постоянной основе осуществляется формирование и использование кадрового резерва на гражданской службе. Из 624 резервистов 40% граждане и 60% гражданские служащие. В отчетном периоде 30% вакансий на гражданской службе замещено из кадрового резерва.

Повышение эффективности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих обеспечивается совершенствованием порядка проведения их аттестации. При ее проведении аттестации применяются единые подходы: тестирование и всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности служащего. Впервые в практику деятельности кадровых органов республики в 2019 г. внедрена система психологической диагностики управленческих навыков служащих, успешно прошедших аттестацию и планируемых к назначению на должности категории «руководители».

В целях внедрения информационно-коммуникационных технологий и повышения качества кадровой работы в республике продолжено развитие государственной информационной системы Удмуртской Республики «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Удмуртской Республики». В 2019 г. приняты меры по ее интеграции с федеральной системой в области государственной службы. Обеспечено ведение электронных личных дел всех гражданских служащих.

Кроме того, в региональной системе разработаны сервисы, обеспечивающие профессиональное развитие служащих, в т.ч. обеспечивающих их самообразование. Разработана подсистема «Дистанционное обучение и тестирование», ведется ее наполнение. Также проводится мониторинг качества подготовки служащих по дополнительным профессиональным программам посредством их обязательного анкетирования. Качество подготовки гражданских служащих и удовлетворенность учебным процессом в 2019 г. составили 96%.

**Чувашская Республика**

Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики
от 23 октября 2019 г. № 436 внесены изменения в подпрограмму «Совершенствование кадровой политики и развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы Чувашской Республики» государственной программы «Развитие потенциала государственного управления», направленные на стимулирование гражданских служащих к повышению эффективности профессиональной служебной деятельности, развитие системы государственных гарантий на гражданской службе, внедрение новых форм профессионального развития служащих.

Распоряжением Главы Чувашской Республики от 10 декабря 2019 г. № 493-рг утвержден план мероприятий («дорожная карта») органов исполнительной власти по совершенствованию кадровой работы на 2020 - 2021 годы.

В целях совершенствования порядка назначения на должности в каждом государственном органе сформирован кадровый резерв на гражданской службе. Из 726 резервистов 49% граждане и 51% гражданские служащие. Треть всех назначений на гражданской службе осуществляется из кадрового резерва.

В целях повышения эффективности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих во всех государственных органах внедрено наставничество. В 2019 г. оно осуществлено в отношении 89 гражданских служащих. В качестве положительных результатов отмечается сокращение периода адаптации служащих, каждый четвертый служащий, прошедший наставничество, повышен в должности. Указом Главы Чувашской Республики от 30 апреля 2019 г. № 54 наставничество определено приоритетным направлением реализации кадровой политики.

В соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 26 декабря 2018 г. № 545 в течение 2019 - 2021 гг. проводится эксперимент по формированию и развитию профессиональной культуры минздрава, минсельхоза и минфина Чувашии. С учетом результатов эксперимента предполагается внедрение указанной практики в работу всех госорганов.

В целях повышения престижа гражданской службы, профессионализма служащих ежегодно проводится конкурс «Лучший государственный гражданский служащий Чувашской Республики». С 2011 г. в конкурсе приняло участие 165 служащих, 26 из них назначены на вышестоящие должности в порядке должностного роста.

В рамках развития системы государственных гарантий на гражданской службе законом Чувашской Республики от 16 октября 2019 г. № 77 установлены случаи, порядок и размер выплат по обязательному государственному страхованию гражданских служащих.

Обеспечивается внедрение новых форм профессионального развития гражданских служащих. 385 служащих (28% от их общей численности) прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования. Проведена стажировка 29 служащих кадровых служб органов исполнительной власти республики. 1 300 служащих приняли участие в иных мероприятиях по профессиональному развитию (тренинги, обучающие семинары и др.).

В целях эффективного использования федеральной информационной системы в области государственной службы организовано подключение к ней всех государственных органов республики, актуализирована их организационно-штатная структура, сформированы электронные личные дела всех гражданских служащих.

**Пермский край**

Распоряжением губернатора Пермского края от 21 декабря 2019 г. № 204-р утвержден план мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Пермского края на 2019 - 2021 годы.

Приняты меры по совершенствованию порядка формирования кадрового резерва Пермского края. Его численность составляет 3 787 чел. (39% граждан и 61% гражданские служащие). 62% всех назначений на гражданской службе осуществляется из кадрового резерва.

В мероприятиях по профессиональному развитию приняли участие 872 гражданских служащих (28% от общего числа гражданских служащих), из них: 827 получили дополнительное профессиональное образование, 45 приняли участие в иных мероприятиях по профессиональному развитию.

В целях внедрения информационно-коммуникационных технологий и повышения качества кадровой работы в Пермском крае внедряется государственная информационная система Пермского края «Единая информационная система управления финансово-хозяйственной деятельностью организаций государственного сектора Пермского края».

В 2019 г. приняты меры по созданию региональной системы. Однако не завершено в полном объеме ее внедрение в кадровую работу всех государственных органов Пермского края и не обеспечена ее интеграция с федеральной системой в области государственной службы. Данную работу планируется завершить в 2020 году.

**Кировская область**

В целях реализации основных направления развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы распоряжением администрации Правительства Кировской области от 23 сентября 2019 г. № 102 утвержден план мероприятий по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Кировской области на 2019 - 2021 годы.

Для повышения объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв внедрена единая методика. Установлены критерии оценки и рейтинги кандидатов, победитель конкурса определяется комиссионно.

В кадровый резерв на гражданской службе включено 1 310 чел., из них 33% граждан и 67% гражданских служащих. Половина всех назначений на гражданской службе осуществляется из кадрового резерва.

В целях стимулирования гражданских служащих к повышению эффективности профессиональной служебной деятельности и развития системы государственных гарантий на службе в Кировской области реализованы следующие меры. В 2019 г. были застрахованы 1 802 гражданских служащих, из них 5 получили выплаты по обязательному государственному страхованию. Почетным знаком Кировской области
«За безупречную государственную службу» награждено 2 служащих.
На Доску почета занесено 10 гражданских и 10 муниципальных служащих.

347 гражданских служащих прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования, 57 служащих участвовали в иных мероприятиях по профессиональному развитию.

В целях эффективного использования федеральной информационной системы в области государственной службы организовано подключение
к ней всех государственных органов Кировской области, актуализирована их организационно-штатная структура, сформированы электронные личные дела всех гражданских служащих.

В системе размещено 214 объявлений о конкурсах. 28 чел. подали документы для участия в конкурсных процедурах в электронном виде.

**Нижегородская область**

Распоряжением Правительства Нижегородской области
от 31 октября 2019 г. № 1154-р утвержден План мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Нижегородской области на 2019 - 2021 годы».

Обеспечено совершенствование порядка отбора кандидатов
на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение
в кадровый резерв. Внедрен квалификационный тест для оценки уровня знания федерального и регионального законодательства участниками конкурса, а также знаний и умений в зависимости от области и вида профессиональной служебной деятельности.

Численность кадрового резерва на гражданской службе составляет 3 351 чел., из них 37% граждан и 63% гражданских служащих. Половина всех назначений на гражданской службе осуществляется из кадрового резерва.

Осуществлен мониторинг состояния государственной гражданской службы Нижегородской области, включающий анализ правоприменения законодательства о государственной гражданской службе, оценку эффективности использования кадровых технологий и динамику изменения кадрового состава.

В мероприятиях по профессиональному развитию гражданских служащих участвовали 1 358 чел., в т.ч. 727 чел. прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования, 631 чел. участвовал в иных мероприятиях по профессиональному развитию.

В целях эффективного использования федеральной информационной системы в области государственной службы организовано подключение к ней всех государственных органов Нижегородской области. Сформировано 4400 цифровых профилей сотрудников органов государственной власти Нижегородской области. Размещена информация о 149 вакансиях и 205 конкурсах на включение в кадровый резерв региональных и муниципальных органов власти. 68 чел. подали документы для участия в конкурсных процедурах в электронном виде.

**Оренбургская область**

Постановлением Правительства Оренбургской области
от 24 сентября 2019 г. № 747-пп утвержден план мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Оренбургской области на 2019 - 2022 годы.

В областных органах власти применяется единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв.

В 2019 г. проведено 225 конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и 69 конкурсов на включение в кадровый резерв.

В кадровый резерв на гражданской службе включено 473 чел., из них 45% граждан и 55% гражданских служащих. Треть всех назначений на гражданской службе осуществляется из кадрового резерва.

В органах исполнительной власти внедрено наставничество.
В 2019 г. осуществлено наставничество в отношении 80 гражданских служащих.

С 2018 г. в Оренбургской области реализуется приоритетный проект «Профессиональное развитие государственных гражданских и муниципальных служащих». В 2019 г. в мероприятиях по профессиональному развитию приняли участие 878 гражданских служащих (48% от общего числа служащих).

В кадровой работе органов государственной власти Оренбургской области обеспечено использование федеральной информационной системы в области государственной службы. Сформировано 1 956 электронных личных дел гражданских служащих.

**Пензенская область**

С учетом основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы постановлением Правительства Пензенской области от 7 октября 2019 г. № 623-пП внесены изменения в государственную программу Пензенской области «Развитие государственной гражданской службы Пензенской области и муниципальной службы в Пензенской области на 2016 - 2022 годы».

В Пензенской области в 2012 г. внедрена единая методика прохождения испытания на гражданской службе, которая приводится в соответствие с федеральной методикой, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15 января 2020 г. № 9.

Совершенствование порядка отбора кандидатов на замещение должностей гражданской службы обеспечивается путем поэтапного внедрения в органах исполнительной власти Пензенской области тестирования кандидатов на соответствие базовым и профессионально-функциональным квалификационным требованиям при назначении на должности гражданской службы без проведения конкурса.

В 2019 г. указанное тестирование внедрено в 30% исполнительных органов. Его результаты используются для организации процедуры испытания гражданских служащих и наставничества.

Обеспечено формирование и использование кадрового резерва на гражданской службе. Его численность составляет 268 чел., из них 28% граждан и 72% гражданских служащих. Треть всех назначений на гражданской службе осуществляется из кадрового резерва.

При проведении аттестации гражданских служащих организовано их компьютерное тестирование с целью оценки общих компетенций. Результаты рассматриваются аттестационной комиссией. Также учитываются результаты ежегодной всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности служащих. Методика всесторонней оценки внедрена в 2019 г. в 50% государственных органов.

Ее результаты учитываются при принятии решения о премировании служащих, включении их в кадровый резерв.

В целях стимулирования гражданских служащих к повышению эффективности профессиональной служебной деятельности еще в 2018 г. проведена оптимизация структуры денежного содержания гражданских служащих (без снижения его уровня) путем увеличения в структуре содержания доли должностного оклада с 20% до 35% от денежного содержания.

С целью непрерывного профессионального развития служащих создан учебно-методический портал государственных и муниципальных служащих. В 2019 г. в мероприятиях по профессиональному развитию приняло участие 1 003 гражданских служащих (68% от общего числа служащих).

В кадровой работе всех органов государственной власти Пензенской области обеспечено использование федеральной информационной системы в области государственной службы. В системе размещено 1 767 электронных личных дел гражданских служащих.

**Самарская область**

Распоряжением Губернатора Самарской области от 19 сентября 2019 г. № 459-р утвержден План мероприятий («дорожная карта») по реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Самарской области на 2019 - 2021 годы.

В областных органах власти применяется единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв. При проведении конкурсов применяются единообразные виды оценочных мероприятий (тестирование, индивидуальное собеседование, групповые дискуссии, подготовка проекта документа). Оценка профессиональных и личностных компетенций проводится централизованно. В 2019 г. оценку профессиональных компетенций прошли 1 355 чел., оценку личностных компетенций – 142.

Для управления кадровым потенциалом Самарской области в Правительстве области внедрена единая информационная система кадрового потенциала «Кадросфера». Данный ресурс был использован при проведении конкурса в кадровый резерв Администрации Губернатора Самарской области. В 2020 г. планируется проведение эксперимента по внедрению указанной системы в деятельность областных органов исполнительной власти.

Для формирования высококвалифицированного кадрового состава на гражданской службе используется институт кадрового резерва. Численность кадрового резерва гражданской службы составляет 1 883 чел. (34% граждан и 66% гражданских служащих). Треть всех назначений на гражданской службе осуществляется из кадрового резерва.

Проведен мониторинг эффективности кадровой работы в органах исполнительной власти по запросу Минтруда России.

В мероприятиях по профессиональному развитию приняли участие 1 344 гражданских служащих, из них: 946 получили дополнительное профессиональное образование, 398 приняли участие в иных мероприятиях по профессиональному развитию.

В кадровой работе всех органов государственной власти Самарской области обеспечено использование федеральной информационной системы в области государственной службы. В системе размещено 4 503 электронных личных дел гражданских служащих. Размещена информация о 917 вакансиях, из них: 855 – для включения в кадровый резерв, 62 – для замещения вакантных должностей. 143 гражданина представили документы в электронном виде.

**Саратовская область**

В целях реализации основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы распоряжением Губернатора Саратовской области
от 26 сентября 2019 г. № 793-р утвержден план мероприятий («дорожная карта») по развитию государственной гражданской службы Саратовской области на 2019 - 2021 годы.

В рамках совершенствования порядка назначения на должности гражданской службы осуществлен мониторинг установления органами государственной власти Саратовской области квалификационных требований к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с областью и видом профессиональной служебной деятельности гражданских служащих.

Сформирован кадровый резерв на гражданской службе численностью 714 чел. (42% граждане и 58% гражданские служащие).
63% всех назначений на гражданской службе осуществляется из кадрового резерва.

В рамках стимулирования гражданских служащих к повышению эффективности профессиональной служебной деятельности подготовлены предложения по разработке перечня показателей эффективности и результативности деятельности гражданских служащих области и методики их оценки. С учетом указанных предложений доработана примерная форма должностного регламента гражданского служащего Саратовской области. Проведен мониторинг эффективности кадровой работы в органах государственной власти Саратовской области.

При реализации мероприятий профессионального развития гражданских служащих в 2019 г. расширена практика применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Так, количество служащих, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, возросло с 32 в 2018 г. до 60 в 2019 г. Общее количество гражданских служащих, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию, составило 467 чел., из них: 387 получили дополнительное профессиональное образование, 80 приняли участие в иных мероприятиях по профессиональному развитию.

В кадровой работе всех органов государственной власти Саратовской области обеспечено использование федеральной информационной системы в области государственной службы. В системе размещено 4 289 электронных личных дел гражданских служащих.

**Ульяновская область**

Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 г. № 288 утверждена Губернатором Ульяновской области Дорожная карта реализации Указа Президента Российской Федерации «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы» (от 2 июля 2019 г. № 127-ПЛ).

В соответствии с Дорожной картой распоряжением Губернатора Ульяновской области от 1 августа 2019 г. № 876-р утверждена Стратегия развития инновационных кадровых технологий и корпоративной культуры в системе государственной гражданской службы Ульяновской области и муниципальной службы в Ульяновской области до 2030 года.

В целях совершенствования порядка назначения на должности гражданской службы на конкурсной основе формируется кадровый резерв. Его численность составляет 443 чел. (32% граждане и 67% гражданские служащие). Четверть всех назначений на гражданской службе осуществляется из кадрового резерва.

В целях стимулирования гражданских служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности, развития системы государственных гарантий на гражданской службе в исполнительных органах государственной власти Ульяновской области предусмотрены определенные меры социальной и материальной поддержки женщин, воспитывающих детей.

В 2019 г. установлена выплата единовременного поощрения в связи с 15-летием выслуги на гражданской службе. В настоящее время 44% гражданских служащих Ульяновской области имеют стаж гражданской службы свыше 15 лет.

В целях внедрения новых форм профессионального развития гражданских служащих был разработан и утверждён ряд нормативных правовых актов, определяющих механизм реализации и финансового обеспечения мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих и контроля за их реализацией.

Так, указом Губернатора Ульяновской области от 21 ноября 2019 г. № 94 утверждено Положение о порядке реализации и финансового обеспечения мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Ульяновской области и контроля за их реализацией. Постановлением Правительства Ульяновской области от 18 ноября 2019 г. № 592-П утверждено Положение об организации и финансовом обеспечении обучения гражданских служащих Ульяновской области на основании государственных образовательных сертификатов на дополнительное профессиональное образование.

1 224 гражданских служащих приняли участие в мероприятиях по профессиональному развитию, из них: 580 получили дополнительное профессиональное образование, 644 приняли участие в иных мероприятиях по профессиональному развитию.

Для ускоренного внедрения информационно-коммуникационных технологий в государственных органах Ульяновской области в целях повышения качества кадровой работы была внедрена государственная информационная система в области гражданской службы Ульяновской области. Данная система интегрирована с федеральной информационной системой в области государственной службы. В системе размещено 1 585 электронных личных дел гражданских служащих.

В настоящее время принято решение о переходе на федеральную информационную систему в области государственной службы. С этой целью подготовлен соответствующий проект нормативного правового акта, который направлен на согласование в установленном порядке.