

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ПУШКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СОВЕТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13.11.2015 № 161

р.п. Пушкино

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Пушкинского муниципального образования на 2016-2018 годы»

Руководствуясь Федеральным законом от 2.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 6.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», законом Саратовской области от 02.08.2007 № 157-ЗСО «О некоторых вопросах муниципальной службы в Саратовской области» и Уставом Пушкинского муниципального образования Советского муниципального района Саратовской области, администрация Пушкинского муниципального образования ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации Пушкинского муниципального образования на 2016-2018 годы» согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на главного специалиста Филиппову Н.П.
3. Настоящее постановление вступает с 1 января 2016 года и подлежит официальному опубликованию в установленном порядке.

**Глава администрации Пушкинского
муниципального образования**

Д.А.Завертяев

Филиппова Н.П.
6 22 10

Приложение к постановлению
администрации Пушкинского
муниципального образования
от 13.11.2015 г. № 161

**Муниципальная программа
«Развитие муниципальной службы
в администрации Пушкинского муниципального образования
на 2016-2018 годы»**

р.п. Пушкино

Паспорт
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в
администрации Пушкинского муниципального образования
на 2016-2018 годы»

Наименование Программы	«Развитие муниципальной службы в администрации Пушкинского муниципального образования на 2016-2018 годы» (далее – Программа)
Основание для разработки Программы	Федеральный закон от 2.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральный закон от 6.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 15.10.1999 № 1370 «Об утверждении основных положений государственной политики в области развития местного самоуправления в Российской Федерации»; Закон Саратовской области от 02.08.2007 № 157-ЗСО «О некоторых вопросах муниципальной службы в Саратовской области»
Заказчик Программы	Администрация Пушкинского муниципального образования Советского района Саратовской области
Разработчик Программы	Администрация Пушкинского муниципального образования Советского района Саратовской области
Ответственный за исполнение (исполнитель) Программ	Администрация Пушкинского муниципального образования Советского района Саратовской области
Основные цели Программы	<ul style="list-style-type: none"> - создание условий для развития муниципальной службы в Пушкинском муниципальном образовании; - развитие профессиональной служебной деятельности граждан на должностях муниципальной службы по решению вопросов местного значения, на основе повышения компетенции и профессионализма муниципальных служащих; - создание эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для работы в органах

	местного самоуправления;
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы, разработка и внедрение муниципальных правовых актов, регулирующих отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу, ее прохождением и прекращением; - исключение неэффективных механизмов решения вопросов местного значения ; - совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы; - повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в длительном прохождении муниципальной службы путем совершенствования общего психологического и мотивационного климата; - повышение эффективности и результативности муниципальной службы; - обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе, повышение качества исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей и оказываемых ими услуг; - создание системы информирования граждан (муниципальных служащих) о формировании кадрового резерва и его профессиональной реализации; - развитие системы профессионального образования муниципальных служащих, - повышение профессионального уровня муниципальных служащих (подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка); - рациональная расстановка кадров с учетом их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, создание условий для их должностного роста; - внедрение механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе, формирование культуры служебного поведения муниципальных служащих; - оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих посредством проведения аттестации; - формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Пушкинском муниципальном образовании;

	- формирование единого реестра должностей муниципальных служащих
Сроки реализации Программы	2016-2018 годы
Объемы и источники финансирования Программы	Финансирование Программы осуществляется за счет средств местного бюджета. Общий прогнозный объем финансирования Программы на 2016-2018 годы составляет – 140,0 тыс. рублей, из которых – 40,0 тыс. руб. приходится на 2016 год; 80,0 тыс. руб. – 2017 год; 20,0 тыс. руб. – 2018 год.»;
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы; - формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в Пушкинском муниципальном образовании, оптимизация численности муниципальных служащих; - занесение информации о муниципальных служащих в реестр муниципальных служащих; - увеличение процента молодых специалистов; - последовательная разработка и внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, а также практики нормативного регулирования профессиональной этики муниципальных служащих; - создание условий для гарантированного повышения профессионального уровня муниципальных служащих; - проведение мероприятий по повышению квалификации муниципальных служащих; - высокие показатели эффективности работы органов муниципального образования (показатели социально-экономического развития муниципального образования, участие в конкурсах); - оснащение рабочих мест муниципальных служащих в соответствии с современными техническими требованиями и требованиями действующего законодательства об информатизации и защите информации.

I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Программа разработана в соответствии Федеральным законом от 2.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 6.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 15.10.1999 № 1370 «Об утверждении основных положений государственной политики в области развития местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Саратовской области от 02.08.2007 № 157-ЗСО «О некоторых вопросах муниципальной службы в Саратовской области».

Развитие муниципальной службы требует совершенствования нормативной правовой базы в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Саратовской области, развития системы профессионального отбора наиболее квалифицированных специалистов в органы местного самоуправления, совершенствования деятельности кадровой службы в муниципальном образовании на основе использования информационных технологий, муниципальной и государственной поддержки развития кадрового потенциала органов местного самоуправления.

Анализ состояния и перспектив развития муниципальной кадровой службы, в целом по муниципальному образованию, указывает на необходимость разработки единой программы развития кадрового потенциала, которая обеспечивала бы качественное прохождение муниципальной службы в муниципальном образовании, технологию качественного и профессионального развития кадров, организацию их переподготовки, разработку объективных критериев оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих, планирование карьерного роста, формирование позитивного имиджа муниципальной службы и корпоративной культуры муниципальной службы как особой сферы в системе общественного труда.

В Пушкинском муниципальном образовании необходимо:

- создать оптимальные организационные, правовые, методологические условия обеспечения муниципальной службы;
- повысить открытость, гласность в деятельности муниципальной службы;
- усовершенствовать систему подготовки и профессионального развития муниципальных служащих с использованием современных методов обучения;
- создать комплекс мер, направленных на повышение качества исполнения муниципальными служащими должностных (служебных) обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям услуг;
- внедрить механизмы выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;
- выработать механизмы формирования культуры служебного поведения (профессиональной этики) муниципальных служащих, нормы морали, регулирующие поведение муниципальных служащих, ограничивающих злоупотребления, коррупцию и произвол;

- выработать новый механизм аттестации муниципальных служащих, систему и методику аттестации с применением современных научных разработок в данной области.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения.

В целях повышения результативности деятельности муниципальных служащих необходимо решать вопросы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров для муниципальной службы. Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности в органах местного самоуправления.

Анализ состояния кадрового потенциала в структуре администрации Пушкинского муниципального образования показывает:

всего должностей муниципальной службы в администрации Пушкинского муниципального образования - 7;

замещено должностей муниципальной службы - 6, что составляет 86 %;

33 % муниципальных служащих в возрасте от 31 до 50 лет;

- стаж муниципальной службы до 5 лет имеют 2 чел., 33,3% муниципальных служащих, стаж от 5 до 10 лет имеют 2 чел., 33,3% , стаж более 10 лет – 1 чел., 17%; стаж более 20 лет- 1чел. -17%

- доля специалистов, имеющих высшее образование, составляет – 50% (3 человек).

На основании проведенного анализа состояния кадрового потенциала в администрации муниципального образования можно сделать следующие выводы:

- высшее образование имеют 50 % муниципальных служащих, но необходимо установить планомерный характер системы повышения квалификации муниципальных служащих по соответствующим специальностям и направлениям;

- акцентировать внимание на работу с кадровым резервом муниципальных служащих.

Важной нерешенной проблемой остается оценка трудовой деятельности муниципальных служащих, так как в настоящее время не выработаны четко определенные критерии объективной оценки результативности работы муниципальных служащих, стандартов муниципальных услуг, стандартов оценки трудовой деятельности. Это зачастую порождает формальное отношение к проведению аттестации муниципальных служащих, не стимулирует их на карьерный рост.

II. Цель и задачи Программы

1. Основной целью Программы является создание условий для развития муниципальной службы в Пушкинском муниципальном образовании, эффективное решение вопросов местного значения, исполнение на основе повышения компетенции и профессионализма муниципальных служащих. Создание эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для работы в органах местного самоуправления.

2. Для достижения цели необходимо решать следующие задачи:

1) совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы, разработка и внедрение муниципальных правовых актов, регулирующих отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу, ее прохождением и прекращением;

2) исключение неэффективных механизмов решения вопросов местного значения;

3) совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы;

4) повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в длительном прохождении муниципальной службы путем совершенствования общего психологического и мотивационного климата;

5) повышение эффективности и результативности муниципальной службы;

6) обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе, повышение качества исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей и оказываемых ими услуг;

7) создание системы информирования граждан (муниципальных служащих), о формировании кадрового резерва и его профессиональной реализации;

8) развитие системы профессионального образования муниципальных служащих;

9) повышение профессионального уровня муниципальных служащих (подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка);

10) рациональная расстановка кадров с учетом их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, создание условий для их должностного роста;

11) внедрение механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе, формирование культуры служебного поведения муниципальных служащих;

12) оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих посредством проведения аттестации;

13) формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы;

14) формирование единого реестра должностей муниципальных служащих.

В целях эффективного решения этих задач необходимо руководствоваться следующими принципами:

- постоянной адаптацией целей и задач кадровой работы к изменяющимся политическим, социальным и экономическим условиям;
- регулярной оценкой эффективности деятельности администрации муниципального образования, её главы и специалистов;
- совершенствованием методов и технологий кадровой работы.

Следует ежегодно проводить мероприятия по оптимизации структуры муниципального образования и нормированию штатной численности муниципальных служащих с целью обоснования замещения каждой конкретной должности.

Необходимость такой работы вызвана тем, что в связи с проводимой административной реформой меняется характер полномочий органов местного самоуправления, а следовательно, их структура и потребность в определенных должностях муниципальной службы.

III. Сроки реализации Программы

Сроки реализации Программы рассчитаны на 2016-2018 годы. Сроки выполнения отдельных мероприятий определяются в зависимости от их масштабов и подготовленности.

IV. Перечень основных мероприятий Программы

Основными мероприятиями программы являются:

4.1. Совершенствование муниципальной нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы

Мероприятия по совершенствованию муниципальной нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы (подготовка и принятие муниципальных правовых актов, направленных на реализацию федерального законодательства и законодательства Саратовской области о муниципальной службе) включают в себя:

4.1.1. Проведение анализа процедур, связанных с поступлением на муниципальную службу, аттестации муниципальных служащих.

4.1.2. Разработка проектов муниципальных актов, связанных с прохождением муниципальной службы, аттестации муниципальных служащих.

4.1.3. Приведение действующих муниципальных нормативных правовых актов в соответствие с действующим законодательством либо их отмена.

4.1.4. Разработка новых муниципальных правовых актов (разработка муниципальных правовых актов производится после принятия соответствующего Федерального Закона и закона Саратовской области).

4.2. Организационно-методическое сопровождение в сфере муниципальной службы:

Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Финансирование, тыс. руб.		
			2016	2017	2018
4.2.1. Организация методического обеспечения органов местного самоуправления в сфере муниципальной службы	В период реализации Программы	Специалист администрации муниципального образования, ответственный за кадровую работу	-	-	-
4.2.2. Формирование и ведение реестра муниципальных служащих	Постоянно в течение реализации Программы	Специалист администрации муниципального образования, ответственный за кадровую работу	-	-	-
4.2.3. Сбор и анализ информации о кадровом составе муниципальных служащих	Ежеквартально	Специалист администрации муниципального образования, ответственный за кадровую работу	-	-	-

4.3. Повышение профессионального уровня и квалификации муниципальных служащих:

Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Финансирование тыс. руб.		
			2016	2017	2018
4.3.1. Оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих посредством проведения аттестации	В соответствии с графиком проведения аттестации, квалификационного экзамена	Глава администрации муниципального образования	-	-	-

4.3.2. Проведение экзаменов на присвоение классного чина муниципальной службы	В соответствии с графиком	Глава администрации муниципального образования	-	-	-
4.4.3. Определение потребности в обучении, переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих	Ежегодно	Глава администрации муниципального образования	-	-	-
4.3.4. Разработка и утверждение плана обучения, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих за счет средств местного бюджета (в пределах средств, выделенных на указанные цели)	Ежегодно	Специалист администрации муниципального образования, ответственный за кадровую работу	-	-	-
4.3.5. Обучение, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих в соответствии с утвержденным графиком	В соответствии с календарными сроками плана	Специалист администрации муниципального образования, ответственный за кадровую работу	-	20	20

4.4. Создание условий для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала органов местного самоуправления, повышения эффективности муниципальной службы:

Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Финансирование, тыс. руб.		
			2016	2017	2018

4.4.1. Анализ и оптимизация структуры и штатной численности органов местного самоуправления	Ежеквартально	Специалист администрации муниципального образования, ответственный за кадровую работу	-	-	-
4.4.2. Формирование и обновление кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы	Ежегодно	Специалист администрации муниципального образования, ответственный за кадровую работу	-	-	-
4.4.5. Организация и проведение практики студентов, обучающихся в учебных заведениях по профилю "Государственное и муниципальное управление"	Ежегодно	Специалист администрации муниципального образования, ответственный за кадровую работу	-	-	-

4.5. Информатизация:

Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Финансирование, тыс. руб.		
			2016	2017	2018
4.5.1. Сбор и анализ информации о технической оснащенности рабочих мест муниципальных служащих (оргтехника, программные и аппаратные средства)	Ежегодно	Специалист администрации муниципального образования, ответственный за кадровую работу	-	-	-
4.5.2. Определение потребности в приобретении оргтехники, программных и аппаратных средств для оснащения рабочих мест муниципальных служащих в соответствии с современными	Ежегодно	Глава администрации муниципального образования	-	-	-

техническими требованиями и требованиями действующего законодательства об информатизации и защите информации					
4.5.3. Согласование выделения средств бюджета на указанные цели	Ежегодно	Глава администрации муниципального образования	-	-	-
4.5.4. Приобретение оргтехники, программных и аппаратных средств для оснащения рабочих мест муниципальных служащих в соответствии с современными техническими требованиями и требованиями действующего законодательства об информатизации и защите информации	По мере необходимости	Глава администрации муниципального образования	-	60	-

4.6. Взаимодействие муниципальных служащих со средствами массовой информации:

Название мероприятия	Сроки проведения	Ответственные	Финансирование, тыс. р.		
			2016	2017	2018
4.6.1. Информирование общественности в СМИ о деятельности администрации муниципального образования	Постоянно	Глава администрации муниципального образования	-	-	-
4.6.2. Информирование граждан о формировании кадрового резерва и его профессиональной реализации	Постоянно	Глава администрации муниципального образования	-	-	-

4.7. Техническое обеспечение:

Наименование мероприятия	Сроки проведения	Ответственный исполнитель	2016	2017	2018
4.7.1. Приобретение прицепа для автомашины для нужд администрации	При необходимости	Глава администрации муниципального образования	40		

V. Планируемые объемы и источники финансирования Программы

1. Финансирование Программы осуществляется за счет средств местного бюджета.

2. Общий объем финансирования Программы на 2016-2018 годы за счет средств местного бюджета составляет – 140,0 тыс. рублей, из которых - 40,0 тыс. руб. приходится на 2016 год; 80,0 тыс. руб. – 2017 год; 20,0 тыс. руб. – 2018 год.

3. Ежегодные объемы финансирования Программы за счет средств местного бюджета определяются в соответствии с утвержденным местным бюджетом на соответствующий финансовый год.

VI. Механизм реализации Программы

Механизм реализации Программы представляет собой скоординированные действия по срокам и направлениям действия исполнителей с учетом меняющихся социально-экономических условий. В зависимости от изменения задач на разной стадии исполнения отдельные мероприятия Программы могут быть заменены на другие, в большей степени отвечающие задачам конкретного периода.

VII. Прогноз ожидаемых результатов реализации Программы

1. Реализация Программы предполагает достижение высоких показателей эффективности работы органов местного самоуправления муниципального образования.

2. Ожидаемые результаты реализации Программы:

- принятие необходимых муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Саратовской области;

- занесение информации о муниципальных служащих в единый реестр должностей муниципальной службы;

- повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальных служащих;

- формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы;

- формировании резерва должностей;

- достижение необходимого уровня исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей;
- последовательная разработка и внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, а также практики нормативного регулирования профессиональной этики муниципальных служащих;
- установление оптимальной численности муниципальных служащих;
- повышение квалификации, профессиональной подготовки и обучения по профильным направлениям деятельности муниципальных служащих.

VIII. Контроль за исполнением Программы

Контроль за исполнением Программы осуществляет администрация Пушкинского муниципального образования в соответствии с действующим законодательством.

Управление Программой и контроль за ходом ее реализации осуществляются путем:

- координации действий всех субъектов Программы и заинтересованных организаций;
- уточнения программных мероприятий, состава исполнителей;
- обеспечения качества проводимых мероприятий и выполнения сроков реализации;
- регулярного мониторинга ситуации и анализа эффективности проводимой работы;
- предоставления в установленном порядке отчетов о ходе реализации Программы.

Главный специалист, ответственный за кадровую работу администрации муниципального образования готовит сводный отчет о выполнении мероприятий Программы.

IX. Система индикаторов экономической и социальной эффективности реализации Программы

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется на основе обобщенных оценочных показателей и определяется путем сравнения базовых значений целевых индикаторов с текущими (на этапе реализации) и завершающими (по окончании реализации Программы).

В качестве основных показателей эффективности Программы рассматриваются следующие индикаторы:

№ п/п	Наименование показателей	Единицы измерения.
1.1.	Количество муниципальных служащих, прошедших обучение,	чел.

	повышение квалификации, переподготовку	
1.2.	Доля муниципальных служащих, прошедших обучение, повышение квалификации, переподготовку, от общего количества муниципальных служащих	%
2.1.	Количество муниципальных служащих муниципального образования, включенных в реестр муниципальных служащих	чел.
2.2.	Доля муниципальных служащих муниципального образования, включенных в реестр муниципальных служащих, от общего количества муниципальных служащих	%
3.1.	Количество аттестованных муниципальных служащих	чел.
3.2.	Доля аттестованных муниципальных служащих от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации	чел.
4.1.	Число принятых на территории муниципального образования и соответствующих в полном объеме действующему законодательству правовых актов в сфере муниципальной службы, требуемых в соответствии с законодательством о муниципальной службе	шт.
4.2.	Доля принятых на территории муниципального образования и соответствующих в полном объеме действующему законодательству правовых актов в сфере муниципальной службы от общего числа требуемых в соответствии с законодательством о муниципальной службе	%
5.1.	Число рабочих мест муниципальных служащих, оснащенных оргтехникой, программными и аппаратными средствами в соответствии с современными техническими требованиями и требованиями действующего законодательства об информатизации и защите информации	Раб. место
5.2.	Доля рабочих мест муниципальных служащих, оснащенных оргтехникой, программными и аппаратными средствами в соответствии с современными техническими требованиями и требованиями действующего законодательства об информатизации и защите информации, от общего числа рабочих мест муниципальных служащих	%
6.1.	Количество лиц, включенных в кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы	чел.
6.2.	Число должностей муниципальной службы, для замещения которых	шт. ед.

	имеется резерв	
6.3.	Доля должностей муниципальной службы, для замещения которых имеется резерв, от общего числа должностей муниципальной службы в муниципальном образовании	%

Верно:

Главный специалист

Н.П.Филиппова