

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

# КРАСНОАРМЕЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

# САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от | 15 января 2020г. | № | 21 |
|
|  |  |  | г. Красноармейск |

## 

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Красноармейского муниципального района на 2020-2022 годы»

В соответствии с пунктом 1 статьи 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации,[Федеральным закон](garantF1://86367.42)ом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Красноармейского муниципального района, администрация Красноармейского муниципального района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации Красноармейского муниципального района на 2020-2022 годы» согласно [приложению](file:///E:\Постановление.doc#sub_1000)**;**

2. Организационно-контрольному отделу администрации Красноармейского муниципального района опубликовать настоящее постановление путем размещения на официальном сайте администрации Красноармейского муниципального района в сети «Интернет»;

3. Контроль за исполнением программы возложить на руководителя аппарата администрации Красноармейского муниципального района.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.

Глава Красноармейского

муниципального района А.В. Петаев

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Красноармейского

муниципального района

Саратовской области

от 15.01.2020г. № 21

**Муниципальная программа**

**«Развитие муниципальной службы**

**в администрации Красноармейского муниципального района**

**на 2020-2022 годы»**

Паспорт муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в администрации Красноармейского муниципального района на 2020-2022 годы»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | «Развитие муниципальной службы в администрации Красноармейского муниципального района на 2020-2022 годы» (далее - Программа) |
| Основание для разработки Программы | [Федеральный закон](garantF1://12052272.35) от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»,  [Федеральный закон](garantF1://86367.42) от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,  [Указ](garantF1://81076.1000) Президента Российской Федерации от 15 октября 1999 года № 1370 «Об утверждении основных положений государственной политики в области развития местного самоуправления в Российской Федерации»;  [Закон](garantF1://9452123.0) Саратовской области от 2 августа 2007 года № 157-ЗСО «О некоторых вопросах муниципальной службы в Саратовской области» |
| Заказчик Программы | Администрация Красноармейского муниципального района Саратовской области |
| Разработчик Программы | Организационно-контрольный отдел администрации Красноармейского муниципального района |
| Ответственный за исполнение (исполнитель) Программы | Руководитель аппарата администрация Красноармейского муниципального района Саратовской области |
| Основные цели Программы | - Создание условий для развития муниципальной службы в Красноармейском муниципальном районе;  - Развитие профессиональной служебной деятельности граждан на должностях муниципальной службы по решению вопросов местного значения, исполнению отдельных государственных полномочий 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 | - 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 и реализации отдельных государственных полномочий;  - 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;  - 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 реестра должностей муниципальных служащих администрации Красноармейского муниципального района |
| Целевые показатели программы  Сроки реализации Программы | * количество аттестованных муниципальных служащих; * количество муниципальных служащих, прошедших обучение, повышение квалификации; * количество муниципальных служащих, включенных в реестр муниципальных служащих.   2020-2022 годы |
| Объемы и источники финансирования Программы | Финансирование Программы осуществляется за счет средств местного бюджета. Общий прогнозный объем финансирования Программы составляет: 600 тыс. рублей, из которых 200 тыс. руб. приходится на 2020 год, 200 тыс. руб. – 2021 год, 200 тыс. руб. – 2022 год. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Программы | - повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы;  - 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 местного самоуправления (показатели социально-экономического развития района, участие в конкурсах); |

# Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Программа разработана в соответствии со [статьей 35](garantF1://12052272.35) Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», [Федеральным законом](garantF1://86367.42) от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», [Указом](garantF1://81076.1000) Президента Российской Федерации от 15 октября 1999 года № 1370 «Об утверждении основных положений государственной политики в области развития местного самоуправления в Российской Федерации», [Законом](garantF1://9452123.0) Саратовской области от 2 августа 2007 года № 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 районе 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 району, указывает на необходимость разработки единой программы развития кадрового потенциала, которая обеспечивала бы качественное прохождение муниципальной службы в муниципальном районе, осуществляла бы правовое обеспечение профессиональной деятельности, 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 администрации Красноармейском муниципальном районе необходимо:

- создать оптимальные организационные, правовые, методологические условия обеспечения 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;

- совершенствовать механизмы выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;

- формировать культуру служебного поведения (профессиональной этики) муниципальных служащих, нормы морали, регулирующие поведение муниципальных служащих, ограничивающих злоупотребления, коррупцию и произвол;

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.

# 

# II. Цель Программы

Основной целью Программы является создание условий для развития муниципальной службы в администрации Красноармейского муниципального района, эффективное решение вопросов местного значения, исполнение отдельных государственных полномочий на основе повышения компетенции и профессионализма муниципальных служащих. Создание эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для работы в органах местного самоуправления.

# III. Задачи Программы

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 и реализации отдельных государственных полномочий;

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

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

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

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

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

13) формирование реестра 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 района, ее подразделений, руководителей и специалистов;

- совершенствованием методов и технологий кадровой работы.

Следует проводить мероприятия по оптимизации структур органов местного самоуправления района и нормированию штатной численности муниципальных служащих с целью обоснования замещения каждой конкретной должности.

# IV. Сроки реализации Программы

Сроки реализации Программы рассчитаны на 2020-2022 годы. Сроки выполнения отдельных мероприятий определяются в зависимости от их масштабов и подготовленности.

# 

# V. 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. | | | | |
| 2020 | 2021 | | 2022 | |
| 4.2.1. Организация методического обес-печения органов местного самоуп-  равления в сфере муниципальной службы | В период реализации Программы | руководитель аппарата администрации, организационно-контрольный отдел, отдел по правовым вопросам администрации Красноармейского муниципального района. | - | | - | | - |
| 4.2.2. Формирова-ние и ведение реестра муници-  пальных служащих | Постоян-  но в тече-ние реа-  лизации Программы | Организационно-контрольный отдел администрации Красноармейского муниципального района. | - | | - | | - |
| 4.2.3. Сбор и анализ информации о кадровом составе муниципальных служащих | 2 раза в год | Организационно-контрольный отдел администрации Красноармейского муниципального района. | - | | - | | - |

4.3. Повышение профессионального уровня и квалификации муниципальных служащих:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Название мероприятия | Сроки проведения | Ответственные | Финансирование  тыс. руб. | | |
| 2020 | 2021 | 2022 |
| 4.3.1.Оценка про-фессиональной служебной деятель-ности муниципаль-ных служащих посредством прове-дения аттестации | В соот-ветствии с графи-ком про-ведения аттестаци | Организационно-контрольный отдел администрации Красноармейского муниципального района. | - | - | - |
| 4.3.2. Проведение экзаменов на при-своение классного чина муниципаль-ным служащим | В соответствии с графиком | Организационно-контрольный отдел администрации Красноармейского муниципального района. | - | - | - |
| 4.3.3. Определение потребности в обучении, перепод-готовке и повыше-нии квалификации муниципальных служащих | Ежегодно | руководитель аппарата, заместители главы адми-нистрации Красноар-мейского муниципального района. | - | - | - |
| 4.3.4. Обучение, переподготовка и повышение квали-фикации муници-пальных служащих | Ежегодно | Структурные подраз-деления администрации Красноармейского муниципального района | 300 | 300 | 300 |

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. | | |
| 2020 | 2021 | 2022 |
| 4.4.1. Анализ и оптимизация струк-туры и штатной численности орга-нов местного самоуправления | Ежегодно | Заместители главы администрации, руково-дитель аппарата, Организационно-контрольный отдел, отдел по правовым вопросам администрации Красноармейского муниципального района. | - | - | - |
| 4.4.2. Формирова-ние и обновление кадрового резерва для замещения вакантных должнос-тей муниципальной службы | Ежегодно | руководитель аппарата, Организационно-контрольный отдел администрации Красноар-мейского муниципаль-ного района. | - | - | - |

4.5. Взаимодействие муниципальных служащих со средствами массовой информации:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Название мероприятия | Сроки проведения | Ответственные | Финансирование, тыс. р. | | |
| 2020 | 2021 | 2022 |
| 4.5.1. Информирование общественности в СМИ о деятельности структур-ных подразделений администрации | Ежегодно | руководитель аппарата | - | - | - |
| 4.5.2. Информирование граждан о формировании кадрового резерва и его профессиональной реализации | Ежегодно | руководитель аппарата, Организационно-контрольный отдел администрации Красноармейского муниципального района. | - | - | - |

4.6. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Название мероприятия | Сроки проведения | Ответственные | Финансирование, тыс. р. | | |
| 2020 | 2021 | 2022 |
| 4.6.1. Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов | Постоянно | руководитель аппарата | - | - | - |
| 4.6.2. Повышение эффективности взаимодействия с надзорными органами | Постоянно | руководитель аппарата | - | - | - |
| 4.6.3.Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы | Постоянно | руководитель аппарата, Организационно-контрольный отдел администрации | - | - | - |

# 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.

Организацию реализации Программы осуществляет руководитель аппарата и организационно-контрольный отдел.

Руководитель аппарата ежегодно формирует бюджетную заявку на ассигнования из местного бюджета и в установленном порядке представляет ее в финансовое управление администрации района.

# VII. Прогноз ожидаемых результатов реализации Программы

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

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 администрации района;

- формирование управленческого резерва;

- достижение необходимого уровня исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей;

- разрешение конфликта интересов на муниципальной службе, а также внедрение практики нормативного регулирования профессиональной этики муниципальных служащих;

- повышение квалификации, профессиональной подготовки и обучения по профильным направлениям деятельности муниципальных служащих.

# VIII. 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 | Ед. измерения. | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1.1. | Количество муниципальных служащих, прошедших обучение, повышение квалификации, переподготовку | чел. | 15 | 15 | 15 |
| 1.2. | Доля муниципальных служащих, прошедших обучение, повышение квалификации, переподготовку, от общего количества муниципальных служащих | % | 25 | 25 | 25 |
| 2.1. | Количество муниципальных служащих района, включенных в реестр муниципальных служащих | чел. | 28 | 28 | 28 |
| 2.2. | Доля муниципальных служащих района, включенных в реестр муниципальных служащих, от общего количества муниципальных служащих | % | 100 | 100 | 100 |
| 3.1. | Количество аттестованных муниципальных служащих | чел. | 28 | 28 | 28 |
| 3.2. | Доля аттестованных муниципальных служащих от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации | % | 100 | 100 | 100 |