

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ВЕРХОВОНДАНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ДАРОВСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.11.2013

№ 54

с. Верховонданка

**Об утверждении муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в муниципальном
образовании Верховонданское сельское поселение
Даровского района Кировской области на 2014-2016 годы»**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 02.11.2013 N 303-ФЗ), «Порядком разработки, реализации и оценки эффективности реализации муниципальных программ муниципального образования Верховонданское сельское поселение Даровского района Кировской области», утвержденным постановлением администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 30.09.2013 № 39 «О разработке, реализации и оценке эффективности реализации муниципальных программ в муниципальном образовании Верховонданское сельское поселение Даровского района Кировской области», администрация Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Верховонданское сельское поселение Даровского района Кировской области на 2014-2016 годы» (далее - Программа). Прилагается.

2. Специалисту 1 категории главному бухгалтеру администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской

области Назаровой Людмиле Александровне при формировании бюджета сельского поселения ежегодно рассматривать вопрос о выделении средств на проведение мероприятий Программы.

3. Контроль за ходом реализации Программы оставляю за собой.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава администрации
Верховонданского сельского поселения

В.И. Авдеева

УТВЕРЖДЕНА

постановлением
администрации
Верховонданского
сельского поселения
от 25.11.2013 № 54

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Развитие муниципальной службы в муниципальном
образовании Верховонданское сельское поселение
Даровского района Кировской области на 2014-2016 годы»**

с. Верховонданка

2013
ПАСПОРТ
муниципальной Программы
«Развитие муниципальной службы в муниципальном
образовании Верховонданское сельское поселение
Даровского района Кировской области на 2014-2016 годы»

Ответственный исполнитель муниципальной программы	Администрация Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области
Соисполнители муниципальной программы	нет
наименование подпрограмм	нет
наличие ведомственных целевых программ	нет
Цели и задачи муниципальной программы	<p>Совершенствование организации муниципальной службы.</p> <p>Профессиональное развитие муниципальной службы.</p> <p>Развитие ресурсного обеспечения муниципальной службы.</p> <p>Совершенствование нормативной базы муниципальной службы в соответствии с федеральным и областным законодательством.</p> <p>Повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.</p> <p>Формирование системы профессиональной подготовки муниципальных служащих.</p> <p>Внедрение антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики.</p>
Целевые показатели эффективности реализации муниципальной программы	<p>Получение удостоверений и сертификатов о повышении квалификации и стажировке.</p> <p>Аттестация муниципальных служащих.</p> <p>Создание кадрового резерва.</p> <p>Разработка муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы.</p>
Сроки и этапы реализации муниципальной программы	2014 – 2016 годы
Объемы и источники финансирования муниципальной программы	<p>Бюджет сельское поселение:</p> <p>2014 год – 5,0 тыс. рублей</p> <p>2015 год – 5,0 тыс. рублей</p> <p>2016 год – 3,0 тыс. рублей</p>
Ожидаемые конечные результаты муниципальной	Обеспечение соответствия муниципальных правовых актов федеральному законодательству и

программы	<p>областному законодательству о муниципальной службе.</p> <p>Создание материально-технических условий для максимально эффективного использования профессионального потенциала муниципальных служащих.</p> <p>Повышение профессионального уровня муниципальных служащих.</p>
-----------	--

I. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа

Муниципальная служба впервые была основана в соответствии с Законом Кировской области от 26.09.97 № 19-ЗО «О муниципальной службе Кировской области». Федеральный закон «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» был принят только 08 января 1998 года. С его принятием продолжилась работа по законодательному и нормативному регулированию вопросов муниципальной службы.

В марте 2007 года был принят новый Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Закон Кировской области от 08.10.2007 № 171-ЗО «О муниципальной службе в Кировской области», которые более подробно регламентировали отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу, прохождением и прекращением муниципальной службы, а также с определением правового положения (статуса) муниципальных служащих.

В связи с изменившимся федеральным и областным законодательством о муниципальной службе приведены в соответствие нормативные правовые акты органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы.

Повысилась требовательность к муниципальным служащим за соответствие уровня образования, квалификационным требованиям по замещаемым должностям муниципальной службы.

В соответствии с установленными сроками проводилась аттестация муниципальных служащих, квалификационные экзамены, по результатам которых присваивались квалификационные разряды. С 2006 года

муниципальные служащие проходят регулярное обучение на курсах повышения квалификации.

Вместе с тем в вопросах организации муниципальной службы в администрации Верховонданского сельского поселения накопились определенные проблемы, требующие решения.

Имеет место невысокий престиж муниципальной службы и низкий авторитет органов местного самоуправления среди населения.

Наблюдается рост текучести кадров муниципальных служащих из-за несоответствия уровня оплаты труда уровню ответственности и нагрузки, из-за отсутствия материальных и моральных стимулов не стремятся на муниципальную службу руководители и специалисты предприятий и учреждений бюджетной сферы сельского поселения.

С трудом формируется кадровый резерв органов местного самоуправления.

Отсутствуют материальные и моральные стимулы профессионального и карьерного роста. Имеет место неудовлетворенность пенсионным обеспечением бывших муниципальных служащих.

Выполнение намеченных мероприятий Программы будет способствовать решению большей части вышеперечисленных проблем.

II. Основные цели и задачи Программы.

Основная цель Программы:

Повышение качества муниципальной службы, формирование кадрового состава муниципальных служащих, адекватным требованиям реформ, способного максимально адаптироваться в новых условиях, более эффективно решать задачи, возложенные на органы местного самоуправления, организация работы по повышению качества предоставляемых населению муниципальных услуг.

Для успешного достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:

1. Совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы:

совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;

формирование и совершенствование системы кадрового обеспечения муниципальной службы, правовых и организационных механизмов ее функционирования;

внедрение новых методов планирования, стимулирования и оценки деятельности муниципальных служащих, рациональное использование ресурсов в системе муниципальной службы;

повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

В целях эффективного решения этих задач необходимо руководствоваться следующими принципами:

безусловным приоритетом организации работы с персоналом исходя из стратегических целей реализации основных положений реформы местного самоуправления;

регулярной оценкой эффективности деятельности администрации Верховонданского сельского поселения и специалистов.

Необходимо предусматривать мероприятия по оптимизации структуры муниципальных органов управления 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 муниципальных должностях;

2. Профессиональное развитие муниципальных служащих:

Обеспечение подбора высококвалифицированных кадров, основанного на принципах учета опыта и компетентности, посредством создания соответствующих условий профессиональной подготовки, а также

разработки системы мероприятий по стимулированию служебной деятельности и обеспечению должностного роста работников.

Применение эффективных методов подбора, использования и обучения квалифицированных кадров для муниципальной службы включает в себя следующие мероприятия:

формирование системы непрерывного профессионального образования муниципальных служащих.

Эффективность системы непрерывного образования кадров может быть обеспечена следующими условиями:

формирование потребности в получении соответствующего специального профильного образования у лиц, соответствующих муниципальной службе деловыми и профессиональными качествами;

поступление лиц, прошедших соответствующую профессиональную подготовку, на наиболее подходящее их потребностям и знаниям (в том числе приобретенным в процессе обучения) место в органах местного самоуправления.

С целью создания условий для реализации прав каждого муниципального служащего на профессиональное развитие, а также их подготовку к выполнению новых функциональных обязанностей необходимо формирование эффективной, комплексной системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации кадров.

Обучение муниципальных служащих включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Основными принципами повышения квалификации являются обязательность, периодичность и целевая направленность.

Главной целью проводимого обучения должно стать стремление выработать у муниципальных служащих навыки практической деятельности по исполнению возложенных на органы местного самоуправления полномочий.

3. Подготовка кадрового резерва на замещение муниципальных должностей, в том числе из числа выпускников вузов и средне-специальных учебных заведений.

III. Ресурсное обеспечение Программы

Расчет затрат представлен в следующей таблице:

Показатели	Единица измерения	2014	2015	2016
1	2	3	4	5
1. Обучение на курсах повышения квалификации по 72 часовой программе				
Стоимость услуги на повышение квалификации на одного человека	рублей	-	-	-
Количество слушателей	человек	1	1	-
Количество дней обучения	суток	10	10	10
Командировочные расходы на 1 человека, всего	рублей	3000	3000	3000
В том числе:				
проживание (10 суток x 500 руб.)	рублей	1700	1700	1700
суточные (10 суток x 100 руб.)	рублей	1000	1000	1000
стоимость проезда к месту обучения и обратно	рублей	300	300	300
Итого расходов на 1 человека	рублей	3000	3000	-
Всего расходов на курсы повышения квалификации	рублей	3000	3000	-
из них по источникам:				
бюджет сельского поселения:	рублей	3000	3000	-
5. Диспансеризация муниципальных служащих	рублей	2000	2000	3000
Всего расходов на Программу	рублей	5000	5000	3000
Из них по источникам:				
бюджет Верховонданского сельского поселения:		5000	5000	3000

IV. Ожидаемый социально-экономический эффект от реализации Программы

В результате реализации Программы предполагаются:

1. Мониторинг и своевременное приведение нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации и областным законодательством.

2. Повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы.

3. Создание профессиональной муниципальной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих.

4. Позитивное обновление состава муниципальных служащих, повышение профессиональной квалификации управленческого персонала с учетом дифференциации, увеличения специалистов, имеющих профессиональное образование.

5. Создание материально-технических условий для максимально эффективного использования профессионального потенциала муниципальных служащих при исполнении ими своих должностных обязанностей.

Показатели эффективности реализации Программы

Показатели	Единица измерения	2014	2015	2016
1	2	3	4	5
Количество муниципальных служащих, подлежащих направлению на курсы повышения квалификации	человек	1	1	-
Количество аттестуемых муниципальных служащих	человек	-	2	-
Кадровый резерв	человек	1	1	1
Разработка муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы	единиц	10	10	10

V. Сроки реализации программы.

Программа имеет долгосрочный характер и рассчитана на 2014-2016 годы.

VI. Основные программные мероприятия по развитию муниципальной службы Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области на 2014-2016 годы

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Источники финансирования	Объемы финансирования (тыс. рублей)		
					2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Создание нормативной правовой базы муниципальной службы							
1.1.	Приведение нормативных правовых актов в соответствие с федеральным и областным законодательством о муниципальной службе	Специалист поселения	Постоянно				
1.2.	Разработка и внесение изменений в нормативные правовые акты по вопросам муниципальной службы	Специалист поселения	По мере необходимости				
2. Совершенствование структуры и оптимизация штатов органов местного самоуправления							
2.1.	Оперативно пересматривать структуру и штаты органов местного самоуправления с учетом меняющихся полномочий и функций	Глава администрации	Постоянно				
2.2.	Оптимизация численности муниципальных служащих органов местного самоуправления сельского поселения	Глава администрации	Постоянно				
2.3.	Использование критериев оценки деятельности должностных лиц и муниципальных служащих. Определение перечня показателей, характеризующих деятельность муниципального служащего, структурного подразделения	Глава администрации	Постоянно				
3. Повышение профессионального уровня кадров муниципальных служащих							
3.1.	Подбор и расстановка кадров муниципальных служащих						

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Источники финансиро вания	Объемы финансирования (тыс. рублей)		
					2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
3.1.1.	Прием на муниципальную службу вести из числа лиц, зачисленных в кадровый резерв или преимущественно на конкурсной основе	Глава администрации	Постоянно				
3.1.2.	Соблюдение квалификационных требований при приеме на муниципальную службу и назначении на должность муниципальной службы	специалист администрации	Постоянно				
3.1.3.	Введение системы тестирования при подборе и назначении кадров муниципальных служащих	специалист администрации	Постоянно				
3.1.4.	Учет профессиональных знаний, стажа и опыта работы, организаторских данных и деловых качеств работника при назначении на должность муниципальной службы	специалист администрации	Постоянно				
3.2.	Формирование и подготовка кадрового резерва						
3.2.1.	Формирование кадрового резерва муниципальных служащих: 1. На основе решения аттестационной комиссии. 2. Из числа лиц, участвовавших в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы. 3. В случае ликвидации, реорганизации органов местного самоуправления или сокращения их штатов.	Глава администрации	Постоянно				
3.2.2.	Собеседование с лицами, зачисленными в кадровый резерв	Глава администрации	2 раза в год				

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Источники финансиро вания	Объемы финансирования (тыс. рублей)		
					2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
3.2.3.	Принятие комплекса мер, обеспечивающих включение в резерв в органах местного самоуправления муниципальных служащих сельского поселения	Глава администрации	Постоянно				
3.2.4.	Анализ состава кадрового резерва муниципальных служащих	специалист администрации	Ежегодно				
3.3.	Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров муниципальных служащих	Глава администрации	Постоянно				
3.3.1.	Выявление потребности в профессиональных кадрах муниципальных служащих и источников их комплектования	Глава администрации	Ежегодно				
3.3.2.	Целевая подготовка муниципальных служащих в высших профессиональных учебных заведениях по необходимым для муниципального образования специальностям, при их отсутствии на рынке труда	Глава администрации	По потребности				
3.3.3.	Изучение профессиональных, деловых и личностных качеств обучаемых в высших и средних профессиональных учебных заведениях, проходящих практику в органах местного самоуправления	Глава администрации	Постоянно				
3.3.4.	Определение списка муниципальных служащих, подлежащих переподготовке по специальностям в соответствии с квалификационными требованиями по замещаемой должности муниципальной службы, в том числе направляемых по результатам аттестации	Глава администрации	Ежегодно				

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Источники финансиро вания	Объемы финансирования (тыс. рублей)		
					2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
3.3.5.	Разработка плана повышения квалификации кадров муниципальных служащих с учетом требований периодичности прохождения обучения в зависимости от замещаемой должности муниципальной службы, финансовых возможностей муниципального образования	Глава администрации	Ежегодно				
3.3.6.	Обучение муниципальных служащих на курсах повышения квалификации не менее чем по 72 часовой программе	Глава администрации	Ежегодно	Средства бюджета поселения	3,0	3,0	-
3.3.7.	Организация правовой учебы муниципальных служащих	Глава администрации	Ежемесячно				
3.3.8.	Разработка планов индивидуальной подготовки муниципальных служащих (изучение законов, нормативных правовых актов, самоподготовка, стажировка, замещение должностей временно отсутствующего работника)	Глава администрации поселения	ежегодно				
3.3.9.	Участие в семинарах и совещаниях, проводимых органами государственной власти, учебными центрами, обществом «Знание» и другими структурами	Глава администрации	Постоянно				
3.3.10	Участие в подготовке и проведении совещаний, семинаров, учебы с работниками органов местного самоуправления	Глава администрации	Постоянно				
3.3.11	Организация систематических выездов в другие поселения с целью обмена опытом по вопросам муниципального управления	Глава администрации	По мере необходимости				
3.4.	Организационно-методическое обеспечение						

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Источники финансиро вания	Объемы финансирования (тыс. рублей)		
					2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
3.4.1.	Организация обучения и повышения квалификации кадров по информационным технологиям	Глава администрации	Ежегодно				
3.4.2.	Диспансеризация муниципальных служащих	Глава администрации	Ежегодно	бюджет поселения	2,0	2,0	3,0
4. Систематизация работы с кадрами в органах местного самоуправления сельского поселения							
4.1.	Совершенствование планирования работы администрации сельского поселения, внедрение индивидуальных планов муниципальных служащих	Глава администрации	Ежегодно				
4.2.	Составление календарных планов основных мероприятий поселения на очередной месяц	Глава администрации	Ежемесячно				
4.3.	Введение системы проведения оперативных и целевых совещаний с кадрами муниципальных служащих	Глава администрации	Еженедельно				
4.4.	Повышение исполнительской дисциплины, инициативы и ответственности кадров, совершенствование механизма контроля за исполнением документов вышестоящих органов и собственных нормативных правовых актов	Глава администрации	Постоянно				
4.5.	Совершенствование системы контроля за: 1. Исполнение поручений муниципальными служащими. 2. Писем вышестоящих органов с конкретными сроками исполнения.	Глава администрации	2014-2016 годы				

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Источники финансирования	Объемы финансирования (тыс. рублей)		
					2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
4.6.	Проведение аттестации муниципальных служащих	Глава администрации	1 раз в 3 года в соответствии с ежегодно утвержденным графиком				
4.7.	Усиление роли аттестации в повышении профессионального уровня муниципальных служащих: 1. Привлечение к работе в аттестационной комиссии в качестве независимых экспертов депутатов сельской Думы, представителей общественных организаций. 2. Подготовка и пересмотр вопросов на аттестацию муниципальных служащих. 3. Повышение требований к качеству отзывов-характеристик аттестуемых. 4. Присвоение классных чинов по результатам аттестации. 5. Контроль за выполнением рекомендации аттестационной комиссии.	Глава администрации Глава администрации специалист администрации специалист администрации Глава администрации	Постоянно Ежегодно Ежегодно Постоянно				
5. Стимулирование труда муниципальных служащих							

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Источники финансиро вания	Объемы финансирования (тыс. рублей)		
					2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
5.1.	<p>Более гибкое использование системы оплаты труда муниципальных служащих для стимулирования высоко профессионального, добросовестного и инициативного труда:</p> <p>1. Использование критериев оценки качества труда муниципальных служащих для определения премии, и размера надбавок за особые условия муниципальной службы с учетом конкретного вклада муниципального служащего.</p> <p>2. В рамках фонда оплаты труда создать резерв для дополнительного поощрения муниципальных служащих.</p> <p>3. Применение материального стимулирования за профессиональный рост муниципального служащего.</p>	Глава администрации	2014-2016 годы				
5.2.	Шире использовать различные виды поощрений муниципальных служащих по итогам года, за выполнение особо значимых работ, в связи с юбилейными датами	Глава администрации	Постоянно				
6. Совершенствование работы кадровой службы							
6.1.	Обеспечение максимального участия работников в организуемых и проводимых семинарах по вопросам кадровой службы и трудового законодательства	Глава администрации	2014-2016 годы				
6.2.	Применение современных технологий подбора кадров на муниципальную службу и работе с кадрами при ее прохождении	Глава администрации	2014-2016 годы				

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Источники финансиро вания	Объемы финансирования (тыс. рублей)		
					2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
6.3.	Повышение роли кадровой службы в подборе, расстановке и повышению профессионального уровня муниципальных служащих	Глава администрации	Постоянно				
7. Меры по предупреждению коррупции в органах местного самоуправления							
7.1.	Проведение экспертизы нормативных правовых актов и иных документов, разрабатываемых органами местного самоуправления сельского поселения, с целью выявления и устранения в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции	Специалист администрации	Постоянно				
7.2.	Обеспечение экспертизы проектов нормативных правовых актов на коррупциогенность	Глава администрации специалист администрации	2014-2016 годы				
7.3.	Доведение до сведения населения информации о работе комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих органов местного самоуправления поселения и урегулированию конфликта интересов	Глава администрации	Постоянно				

№ п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Источники финансиро вания	Объемы финансирования (тыс. рублей)		
					2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
7.4.	Осуществление экспертизы жалоб и обращений граждан на наличие сведений о фактах коррупции в органах местного самоуправления сельского поселения и принятие мер по подтвердившимся фактам	Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих органов местного самоуправления сельского поселения и урегулированию конфликта интересов	Постоянно				
7.5.	Ознакомление муниципальных служащих с положениями федерального и областного законодательства о коррупции	Глава администрации, специалист администрации	Постоянно				
7.6.	Обеспечение доступа граждан к информации о деятельности органов местного самоуправления сельского поселения и принятых нормативных правовых актах	специалист администрации	2014-2016 годы				