



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГУСЬ-ХРУСТАЛЬНЫЙ РАЙОН
(МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН) ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.11.2016

№ 1054

в редакции

03.02.2017

№ 119

27.10.2017

№ 1504

03.05.2018

№ 504

28.12.2018

№ 1454

30.12.2019

№ 1523

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Гусь-Хрустальном районе на 2017-2022 годы»

В целях совершенствования организации муниципальной службы в Гусь-Хрустальном районе, повышения ее эффективности и результативности, в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Владимирской области от 30.05.2007 № 58-ОЗ «О муниципальной службе во Владимирской области», постановлением администрации Владимирской области от 19.08.2016 № 729 «Об утверждении государственной программы Владимирской области «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2017-2022 годы» и на основании Устава Гусь-Хрустального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Гусь-Хрустальном районе на 2017-2022 годы» (приложение).

2. Признать утратившими силу следующие муниципальные нормативные правовые акты: постановление главы района от 28.10.2013 № 1740 «Об утверждении муниципальной программы Гусь-Хрустального района «Развитие муниципальной службы в Гусь-Хрустальном районе на 2014-2016 годы», постановление главы района от 10.11.2014 № 60 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы района от 28.10.2013 № 1740 «Об утверждении муниципальной программы Гусь-Хрустального района «Развитие муниципальной службы в Гусь-Хрустальном районе на 2014-2016 годы», постановление администрации района от 31.12.2015 № 1388 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы района от 28.10.2013 № 1740 (ред. от 10.11.2014) «Об утверждении муниципальной программы Гусь-Хрустального района «Развитие муниципальной службы в Гусь-Хрустальном районе на 2014-2016 годы».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации района, управделами.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2017 года и подлежит официальному опубликованию.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Гусевские вести» и разместить на официальном сайте администрации района.

И.о. главы администрации района

А.Н. Соколов

Приложение
к постановлению администрации района
от 22.11.2016 № 1054
в ред. от 30.12.2019 № 1523

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
В ГУСЬ-ХРУСТАЛЬНОМ РАЙОНЕ НА 2017-2022 ГОДЫ»**

Паспорт

Наименование Программы	Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Гусь-Хрустальном районе на 2017-2022 годы» (далее – Программа)
Руководитель Программы	Заместитель главы администрации муниципального образования Гусь-Хрустальный район, управделами
Ответственный исполнитель Программы	Отдел организационно-контрольной работы, кадров и делопроизводства администрации муниципального образования Гусь-Хрустальный район (далее администрации района)
Соисполнители Программы	Органы и структурные подразделения администрации района
Участники Программы	Органы местного самоуправления муниципальных образований (поселений) района
Цель Программы	Целью Программы является создание условий для развития муниципальной службы и повышения престижа муниципальной службы в Гусь-Хрустальном районе.
Задачи Программы	Задачи Программы: <ul style="list-style-type: none">- совершенствование муниципальной нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;- формирование эффективной системы управления муниципальной службой;- дальнейшее развитие системы обучения муниципальных служащих как основы их профессионального и должностного роста;- формирование управленческой культуры и укрепление позитивного имиджа муниципального служащего в обществе;- реализация антикоррупционных мероприятий;- определение рисков развития заболеваний, выявление заболеваний, препятствующих прохождению муниципальной службы.
Целевые показатели (индикаторы) Программы	<ul style="list-style-type: none">- доля муниципальных нормативных правовых актов, принятых в соответствии действующим законодательством по вопросам муниципальной службы;- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных по результатам конкурса или из кадрового резерва;- доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям;- доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию;- количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения ква-

	<p>лификации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля органов и структурных подразделений администрации района, в которых проводится конкурс на замещение вакантных должностей муниципальной службы; - количество проведенных обучающих семинаров с муниципальными служащими; - количество проведенных конкурсов на звание «Лучший муниципальный служащий Гусь-Хрустального района»; - количество муниципальных служащих администрации района, прошедших медицинскую диспансеризацию.
Сроки и этапы реализации Программы	Программа реализуется в период с 2017 по 2022 год.
Ресурсное обеспечение Программы	<p>Затраты бюджета муниципального района на реализацию Программы составляют 1 295 490 рублей, в том числе:</p> <p>2017 год – 38 850 рублей 2018 год – 246 040 рублей 2019 год – 208 800 рублей 2020 год – 248 400 рублей 2021 год – 248 400 рублей 2022 год – 305 000 рублей</p>
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - принятие муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы; - совершенствование процедур отбора квалифицированных кадров для муниципальной службы и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - эффективное использование кадрового резерва, как основного источника обновления и пополнения кадрового состава муниципальной службы; - повышение престижа муниципальной службы как вида профессиональной деятельности; - повышение эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы; - выявление заболеваний муниципальных служащих администрации района, препятствующих прохождению муниципальной службы.

1. Содержание проблемы и необходимость её решения программными методами

В соответствии с федеральным законодательством развитие муниципальной службы является приоритетным направлением государственной политики в сфере местного самоуправления.

Базовыми документами для разработки данной Программы являются:

- Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;
- Закон Владимирской области от 30.05.2007 № 58-ОЗ «О муниципальной службе во Владимирской области»;
- постановление администрации Владимирской области от 19.08.2016 № 729 «Об

утверждении государственной программы Владимирской области «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2017-2022 годы».

Институт муниципальной службы является одним из важнейших элементов в организации местного самоуправления и решении вопросов местного значения. Эффективность органов местного самоуправления по оказанию публичных услуг населению во многом зависит от того, насколько грамотно и профессионально будет действовать управленческий аппарат. 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.

Анализ состояния кадрового потенциала муниципальных служащих района показывает следующее.

По состоянию на 1 июля 2016 года в Гусь-Хрустальном районе должности муниципальной службы занимают 67 человек, из которых 10,8% – мужчины, 89,2% – женщины.

Возрастной состав муниципальных служащих выглядит следующим образом:
до 30 лет – 12,3%, от 30 до 50 лет – 70,8%, свыше 50 лет – 16,9%.

Из общего количества муниципальных служащих района имеют стаж муниципальной службы:

до 5 лет – 13,9%, от 5 до 10 лет – 24,6%, более 10 лет – 61,5%.

Высшее профессиональное образование имеют 98,5% муниципальных служащих района, в том числе: юридическое – 9 человек, экономическое – 33 человека, управленческое – 4 человека, иное – 20 человек. Второе высшее образование – 7,4% муниципальных служащих; среднее профессиональное образование имеют 1,5% муниципальных служащих, обучаются в ВУЗах – 1 чел.

Опыт осуществления мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Гусь-Хрустальном районе на 2014-2016 годы» выявил сложность и комплексный характер проблем развития муниципальной службы, необходимость постановки целей и задач для последующего их решения.

В рамках реализации Программы предусмотрены мероприятия по разработке и реализации соответствующих нормативных правовых актов, устанавливающих основные принципы работы с кадрами, направленные на стимулирование деятельности муниципальных служащих на основе объективного учета их профессионализма, компетентности, заслуг.

Реализация настоящей Программы позволит продолжить качественное развитие муниципальной службы, оптимизировать её организацию и функционирование на основе установленных законодательством Российской Федерации принципов, внедрить современные правовые, кадровые и управленческие технологии и, как следствие, повысить эффективность и результативность кадровой политики в сфере муниципальной службы.

2. Цели и задачи Программы

Целью Программы является создание условий для развития муниципальной службы на территории Гусь-Хрустального района.

Для достижения указанной цели предусматривается решение следующих задач:

- совершенствование нормативной правовой базы Гусь-Хрустального района по вопросам муниципальной службы, в результате чего по мере изменения действующего федерального и областного законодательства в соответствие с ним будет приводиться

муниципальная нормативная правовая база посредством разработки проектов решений Совета народных депутатов района, проектов постановлений и распоряжений администрации района;

- формирование эффективной системы управления муниципальной службой, что будет способствовать развитию эффективности муниципальной службы. Данная задача будет решаться в течение всего периода действия Программы посредством организации проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, аттестации муниципальных служащих, работы с кадровым резервом, проведения обучающих семинаров с муниципальными служащими, оказания органам местного самоуправления муниципальных образований (поселений) района методической помощи в работе с кадрами;

- дальнейшее обучение муниципальных служащих как основы их профессионального и должностного роста, а именно, организация профессиональной подготовки и повышение квалификации муниципальных служащих;

- реализация антикоррупционных мероприятий, что позволит совершенствовать работу с кадрами по профилактике коррупционных и других правонарушений.

- организация проведения диспансеризации муниципальных служащих администрации района для сохранения и укрепления физического и психического здоровья муниципальных служащих.

3. Механизм реализации Программы

Реализацию Программы осуществляет администрация района в лице отдела организационно-контрольной работы, кадров и делопроизводства администрации района при участии органов и структурных подразделений администрации района и органов местного самоуправления муниципальных образований (поселений) района.

Исполнители и участники Программы несут ответственность за качественное и своевременное их выполнение, своевременное информирование руководителя Программы о проведенной работе и её результатах.

Заместитель главы администрации района, управделами как руководитель Программы координирует деятельность и обобщает сведения о ходе реализации Программы.

Отдел организационно-контрольной работы, кадров и делопроизводства администрации района осуществляет:

- разработку проектов муниципальных нормативных правовых актов и методологическое обеспечение реализации Программы;

- обеспечение взаимодействия заинтересованных органов и структурных подразделений администрации района;

- сбор и систематизацию информации о реализации программных мероприятий;

- размещение информации о ходе и результатах реализации программы в средствах массовой информации;

- проведение конкурсных мероприятий;

- подготовку отчетности в установленном порядке о ходе реализации Программы.

4. Ресурсное обеспечение Программы

Затраты бюджета муниципального района на реализацию Программы составляют 1 295 490 рублей, в том числе: на 2017 год – 38 850 рублей, на 2018 год – 246 040 рублей; 2019 год – 208 800 рублей; 2020 год – 248 400 рублей; 2021 год – 248 400 рублей; 2022 год – 305 000 рублей.

Финансирование программных мероприятий приведено в разделе 6 Программы.

Допускается производить ежегодную корректировку мероприятий Программы по срокам и объемам их финансирования.

Ресурсное обеспечение реализации Программы приведено в разделе 8 Программы.

5. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность реализации Программы оценивается исходя из достижения уровня по каждому из основных показателей (индикаторов) по годам по отношению к предыдущему году и нарастающим итогом к базовому году.

Оценка степени эффективности Программы производится путем сопоставления фактически достигнутых показателей (индикаторов) и их плановых значений по формуле:

$$Сд=Зф/Зп \times 100\%, \text{ где:}$$

Сд — степень достижения цели;

Зф — фактическое значение показателя (индикатора);

Зп — плановое значение показателя (индикатора).

Если степень достижения каждой цели не ниже 90%, реализация Программы характеризуется высоким уровнем эффективности. Если степень достижения каждой цели находится в интервале 75-90%, реализация Программы характеризуется удовлетворительным уровнем эффективности. При значениях степени достижения целей ниже 70% эффективность Программы оценивается как неудовлетворительная.

Сведения о составе и значениях целевых показателей (индикаторов) Программы приведены в разделе 7.

Реализация мероприятий, предусмотренных Программой, предполагает достижение следующих результатов:

- совершенствование процедур отбора квалифицированных кадров для муниципальной службы;
- эффективное использование кадрового резерва на муниципальной службе;
- формирование системы управления муниципальной службой;
- качественное информационно-аналитическое обеспечение кадровых процессов;
- совершенствование методической базы, обеспечивающей дальнейшее развитие и эффективную деятельность кадровой работы;
- рациональное использование интеллектуального потенциала муниципальных служащих.

Реализация Программы позволит создать условия для развития муниципальной службы, а также будет способствовать повышению эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, роли и престижа муниципальной службы.

6. Перечень мероприятий и объемы финансирования Программы

№ п/п	Наименование программы, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Срок выполнения	Объем финансирования, в тыс. руб.				Ожидаемый непосредственный результат
				Федеральный бюджет	Областной бюджет	Бюджет муниципального района	Внебюджет. источник	
Цель: Создание условий для развития муниципальной службы в Гусь-Хрустальном районе								
Задача программы: Формирование эффективной системы управления муниципальной службой в Гусь-Хрустальном районе.								
1.	Основное мероприятие № 1: «Совершенствование муниципальной нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы»	Отдел организационно-контрольной работы, кадров и делопроизводства администрации района (ОКРКД), Юридический отдел администрации района	В течение срока действия Программы	-	-	-	-	По мере изменения действующего законодательства приведение муниципальной нормативной правовой базы в соответствие с ним
2.	Основное мероприятие № 2: «Формирование эффективной системы управления муниципальной службой»: - проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы; - проведение мониторинга должностных инструкций муниципальных служащих с целью актуализации и оптимизации их содержания; - проведение аттестации муниципальных служащих администрации района; - оказание органам местного самоуправления муниципальных образований (поселений) района методической помощи в организации проведения конкурсов на замещение вакантных	ОКРКД, структурные подразделения администрации района	В течение срока действия Программы	-	-		-	Способствование повышению эффективности муниципальной службы

	<p>должностей муниципальной службы и включения муниципальных служащих в кадровый резерв;</p> <p>- проведение конкурсов «Лучший муниципальный служащий Гусь-Хрустального района»</p>					140,00		
	Итого:			-	-	140,00	-	
3.	<p>Основное мероприятие № 3: «Дальнейшее развитие системы обучения муниципальных служащих как основы их профессионального и должностного роста»:</p> <p>- организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих района по программам повышения квалификации, в том числе: формирование научной, учебно-методической базы для организации учебного процесса, проведения консультационных занятий, оказание информационных и образовательных услуг муниципальным служащим;</p> <p>- проведение обучающих семинаров с муниципальными служащими по вопросам прохождения муниципальной службы</p>	<p>Отдел организационно-контрольной работы, кадров и делопроизводства администрации района, органы администрации района</p>	<p>В течение срока действия Программы</p>	-	-	159,45	-	<p>Повышение квалификации муниципальных служащих</p>
	Итого:			-	-	159,45	-	
4.	<p>Основное мероприятие № 4: «Реализация антикоррупционных мероприятий»:</p> <p>- внедрение антикоррупционной составляющей в программы обучающих семинаров с муниципальными служащими;</p> <p>- совершенствование механизма предоставления муниципальными служащими сведений о своих расходах, доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о расходах, доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов их се-</p>	<p>Отдел организационно-контрольной работы, кадров и делопроизводства администрации района</p>	<p>В течение срока действия Программы</p>	-	-	-	-	<p>Внедрение механизмов предотвращения и противодействия коррупции</p>

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Доля муниципальных нормативных правовых актов, принятых в соответствии с действующим законодательством по вопросам муниципальной службы	проценты	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований законодательства по вопросам муниципальной службы)
2.	Доля органов и структурных подразделений администрации района, в которых проводится конкурс на замещение вакантных должностей муниципальной службы	проценты	100% (от количества органов и структурных подразделений администрации района, в которых проводится конкурс)	100% (от количества органов и структурных подразделений администрации района, в которых проводится конкурс)	100% (от количества органов и структурных подразделений администрации района, в которых проводится конкурс)	100% (от количества органов и структурных подразделений администрации района, в которых проводится конкурс)	100% (от количества органов и структурных подразделений администрации района, в которых проводится конкурс)	100% (от количества органов и структурных подразделений администрации района, в которых проводится конкурс)	100% (от количества органов и структурных подразделений администрации района, в которых проводится конкурс)
3.	Доля органов местного самоуправления муниципальных образований района, в которых ведется консультационная работа по формированию и использованию кадрового резерва	проценты	30% (от общего количества органов местного самоуправления муниципальных образований района)	32% (от общего количества органов местного самоуправления муниципальных образований района)	33% (от общего количества органов местного самоуправления муниципальных образований района)	35% (от общего количества органов местного самоуправления муниципальных образований района)	32% (от общего количества органов местного самоуправления муниципальных образований района)	33% (от общего количества органов местного самоуправления муниципальных образований района)	35% (от общего количества органов местного самоуправления муниципальных образований района)
4.	Количество проведенных конкурсов «Лучший муниципальный служащий Гусь-Хрустального района»	конкурсы	-	1	1	1	1	1	1

5.	Доля муниципальных служащих района, прошедших аттестацию	проценты	100% (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в текущем году)	100% (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в текущем году)	100% (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в текущем году)	100% (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в текущем году)	100% (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в текущем году)	100% (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в текущем году)	100% (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в текущем году)
6.	Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации	человек	50	13	1	1	1	1	1
7.	Количество проведенных обучающих семинаров с муниципальными служащими района	семинары	4	4	4	4	4	4	4
8.	Количество муниципальных служащих, прошедших медицинскую диспансеризацию	проценты	-	-	100% (от общего количества муниципальных служащих)	100% (от общего количества муниципальных служащих)	100% (от общего количества муниципальных служащих)	100% (от общего количества муниципальных служащих)	100% (от общего количества муниципальных служащих)

8. Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы

Наименование мероприятия	Источник финансирования	Расходы (тыс. руб.) по годам реализации						
		2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	За весь период реализации
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Основное мероприятие № 2: «Формирование эффективной системы управления муниципальной службой»								
- проведение конкурсов «Лучший муниципаль-	Федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-

ный служащий Гусь-Хрустального района»	Областной бюджет	-	-	-	-	-	-	-
	Бюджет муниципального района	-	20,00	30,00	30,00	30,00	30,00	140,00
	Внебюджетный источник	-				-	-	-
	Всего	-	20,00	30,00	30,00	30,00	30,00	140,00
Основное мероприятие № 3: «Дальнейшее развитие системы обучения муниципальных служащих как основы их профессионального и должностного роста»								
- организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих района по программам повышения квалификации	Федеральный бюджет	-				-	-	-
	Областной бюджет	-				-	-	-
	Бюджет муниципального района	38,85	38,00	5,80	18,40	18,40	40,00	159,45
	Внебюджетный источник	-				-	-	-
	Всего	38,85	38,00	5,80	18,40	18,40	40,00	159,45
Основное мероприятие № 5: «Диспансеризация муниципальных служащих администрации района»								
- организация диспансеризации муниципальных служащих администрации района	Федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-
	Областной бюджет	-	-	-	-	-	-	-
	Бюджет муниципального района	-	188,04	173,00	200,00	200,00	235,00	996,04
	Внебюджетный источник	-	-	-	-	-	-	-
	Всего	-	188,04	173,00	200,00	200,00	235,00	996,04
Итого:		38,85	246,04	208,80	248,40	248,40	305,00	1 295,49