



**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
30.12.2020		№ 1205
19.08.2021		№ 905
30.12.2021		№ 1360

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 30.12.2021 № 1360

**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-

	лификации; - 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	Затраты бюджета муниципального района на реализацию Программы составляют 1 080 680 рублей, в том числе: 2017 год – 38 850 рублей 2018 год – 246 040 рублей 2019 год – 208 800 рублей 2020 год – 228 590 рублей 2021 год – 39 700 рублей 2022 год – 318 700 рублей
Ожидаемые результаты реализации Программы	- 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 1 080 680 рублей, в том числе: на 2017 год – 38 850 рублей, на 2018 год – 246 040 рублей; 2019 год – 208 800 рублей; 2020 год – 228 590 рублей; 2021 год – 39 700 рублей; 2022 год – 318 700 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	Внебюджетн. 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>					159,40		
	Итого:			-	-	159,40	-	
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>	-	-	133,05	-	<p>Повышение квалификации муниципальных служащих</p>
	Итого:			-	-	133,05	-	
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

ный служащий Гусь-Хрустального района»	Бюджет муниципального района	-	20,00	30,00	30,00	39,70	39,70	159,40
	Внебюджетный источник	-				-	-	-
	Всего	-	20,00	30,00	30,00	39,70	39,70	159,40
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	10,40	0,00	40,00	133,05
	Внебюджетный источник	-				-	-	-
	Всего	38,85	38,00	5,80	10,40	0,00	40,00	133,05
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	188,19	0,00	239,00	788,23
	Внебюджетный источник	-	-	-	-	-	-	-
	Всего	-	188,04	173,00	188,19	0,00	239,00	788,23
Итого:		38,85	246,04	208,80	228,59	39,70	318,70	1 080,68