

Администрация Терского района

Постановление

31.12.2014

п.г.т. Умба

№ 707

О внесении изменений в ведомственную целевую программу муниципального образования Терский район «Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы на территории муниципального образования Терский район» на 2014-2016 годы, утвержденную постановлением администрации Терского района от 15.10.2013 № 454

В соответствии с решением Совета депутатов Терского района от 25.12.2014 № 31/272 «О внесении изменений в решение Совета депутатов Терского района от 26.12.2013 № 17/173 «О бюджете муниципального образования Терский район на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в ведомственную целевую программу муниципального образования Терский район «Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы на территории муниципального образования Терский район» на 2014-2016 годы, утвержденную постановлением администрации Терского района от 15.10.2013 № 454 (прилагается).

2. Настоящее постановление подлежит обнародованию и размещению на официальном сайте Терского района.

3. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

Глава муниципального образования
Терский район



И.А. Самойленко

УТВЕРЖДЕНА
постановлением администрации
Терского района от 15.10.2013 №454
*(в редакции постановления администрации
Терского района от 31.12.2014 № 707)*

**Ведомственная целевая программа
муниципального образования Терский район
«Формирование квалифицированного кадрового состава
муниципальной службы на территории муниципального
образования Терский район»
на 2014-2016 годы**

**п.г.т. Умба
2013**

**Сокращения, предусмотренные в ведомственной целевой программе
муниципального образования Терский район
«Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы на
территории муниципального образования
Терский район» на 2014-2016 годы**

ОПО - организационно-правовой отдел администрации Терского района.

**Паспорт
ведомственной целевой программы муниципального образования
Терский район «Формирование квалифицированного кадрового состава
муниципальной службы на территории муниципального образования
Терский район» на 2014-2016 годы**

Наименование муниципальной программы, в которую входит ВЦП	Развитие муниципального управления и гражданского общества.
Цель ВЦП	Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления на территории муниципального образования Терский район
Задачи ВЦП	- повышение профессиональной компетенции муниципальных служащих и формирование системы планомерного повышения квалификации муниципальных служащих за счёт средств местного бюджета; - создание условий для результативной профессиональной деятельности и должностного роста муниципальных служащих.
Важнейшие целевые показатели (индикаторы) реализации ВЦП	- количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации; - количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию; - количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв.
Наименование субъекта бюджетного планирования	Администрация Терского района.
Сроки и этапы реализации ВЦП	2014 - 2016 годы
Финансовое обеспечение ВЦП	Всего по ВЦП: 330,4882 тыс. руб., в т.ч.: МБ: тыс. руб., из них: 2014 год – 50,4882 тыс. руб., 2015 год - 150 тыс. руб., 2016 год - 130 тыс. руб. ОБ: 0 тыс. руб., из них: 2014 год - 0 тыс. руб., 2015 год - 0 тыс. руб., 2016 год - 0 тыс. руб. ФБ: 0 тыс. руб., из них: 2014 год - 0 тыс. руб., 2015 год - 0 тыс. руб.,

	2016 год - 0 тыс. руб.
Ожидаемые конечные результаты реализации ВЦП	В результате реализации мероприятий настоящей Программы ожидается: - создание правовых, организационных, финансово-экономических и иных условий для дальнейшего развития профессиональной муниципальной службы; - достижение качественного уровня исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям муниципальных и государственных услуг; - повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальных служащих; - повышение профессионально-квалификационного уровня муниципальных служащих; - совершенствование механизмов формирования кадрового резерва на муниципальной службе; - создание материально-технических условий для эффективного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей; - оптимизация численности муниципальных служащих.

1. Характеристика проблемы, на решение которой направлена ВЦП

Программа разработана в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», со статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Мурманской области от 29.06.2007 № 860-01-ЗМО «О муниципальной службе в Мурманской области», Указом Президента Российской Федерации от 10.03.2009 № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)», согласно которым развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми, соответственно, за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

Местное самоуправление представляет собой один из элементов политической системы современной России, обеспечивающих реализацию принципа народовластия и является центральным звеном в механизме взаимодействия гражданского общества и государства.

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 органов местного самоуправления.

Современные требования к муниципальным служащим, предъявляемые государством в рамках реализуемой административной реформы, а также обществом, значительно возросли. В связи с этим, необходимо сформировать высококвалифицированный состав муниципальных служащих, способный качественно осуществлять поставленные перед ним профессиональные задачи.

В современных условиях развитие системы местного самоуправления и муниципальной службы, как ее неотъемлемой составляющей, осуществляется на основе комплексного подхода. Он подразумевает не только повышение образовательного и профессионального уровня муниципальных служащих, но и оценку персонала путем проведения аттестации, систему мероприятий по совершенствованию нормативной правовой базы, организационно-методическому и аналитическому сопровождению в сфере муниципальной службы, рациональное использование кадрового потенциала муниципальных служащих.

В целях определения уровня профессиональных знаний, навыков и умений муниципальных служащих, соответствия замещаемой должности муниципальной службы и перспективы дальнейшего служебного роста проводится работа по организации аттестации муниципальных служащих.

Нерешенными остаются проблемы организованного системного повышения квалификации муниципальных служащих, формирования и использования кадровых резервов, стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне.

Опыт работы и проведенный анализ организации работы с кадровым составом муниципальных служащих в администрации Терского района за прошлые годы выявил необходимость организации системной работы по реализации законодательства о муниципальной службе и выхода на новый уровень развития системы муниципальной службы. Решение, указанных проблем и обеспечение должного качества кадрового состава будут являться приоритетным направлением деятельности на весь период действия настоящей Программы.

Постепенная реализация мероприятий настоящей Программы на 2014 - 2016 годы позволит внедрить современные кадровые и образовательные технологии, поможет сформировать у муниципальных служащих необходимые профессиональные знания, умения и навыки, позволяющие реализовывать основные направления государственной политики, эффективно выполнять должностные обязанности.

2. Основные цели и задачи ВЦП, целевые показатели (индикаторы) реализации ВЦП

№ п/п	Цель, задачи и показатели (индикаторы)	Ед. изм.	Значение показателя (индикатора)				
			Отчетный год	Текущий год	Годы реализации ВЦП		
			2012	2013	2014	2015	2016
1	2	3	4	5	6	7	8
Цель: формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления на территории муниципального образования Терский район.							
1	Задача 1. Повышение профессиональной компетенции муниципальных служащих и формирование системы планомерного повышения квалификации муниципальных служащих за счёт средств местного бюджета						
1.1	Количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку и повышение	чел.	4	3	6	5	4

	квалификации.						
2	Задача 2. Создание условий для результативной профессиональной деятельности и должностного роста муниципальных служащих						
2.1	Количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию.	чел.	3	3	6	5	9
2.2	Количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв.	чел.	7	9	9	9	9

Пояснения:

По пункту 1. Реализация указанной задачи направлена, во-первых, на организацию профессиональной переподготовки муниципальных служащих с целью ускоренного приобретения новых знаний и навыков, необходимых для выполнения определенной работы; во-вторых, на участие муниципальных служащих в обучающих семинарах (объёмом менее 72 часов) и на курсах повышения квалификации (объёмом более 72 часов) с целью обновления теоретических и практических знаний в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

По пункту 2. Данная задача направлена на формирование кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы, систематическую работу по проведению аттестации муниципальных служащих, по результатам которой муниципальный служащий может быть рекомендован для включения в установленном порядке в кадровый резерв для замещения вакантной должности муниципальной службы в порядке должностного роста, и формирование и внедрение механизмов регулирования служебного поведения и конфликта интересов на муниципальной службе.

3. Перечень основных мероприятий ведомственной целевой программы муниципального образования Терский район «Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы на территории муниципального образования Терский район» на 2014-2016 годы

№ п/п	Цель, задачи, основные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Источники финансирования	Объемы финансирования, тыс. руб.				Показатели (индикаторы) результативности выполнения основных мероприятий				Исполнители, перечень организаций, участвующих в реализации основных мероприятий
				всего	2014 год	2015 год	2016 год	Наименование, ед. измерения	2014 год	2015 год	2016 год	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Цель: Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления на территории муниципального образования Терский район.												
Задача 1. Повышение профессиональной компетенции муниципальных служащих и формирование системы планового повышения квалификации муниципальных служащих за счёт средств местного бюджета												
1.1	Организация профессиональной переподготовки муниципальных служащих, их участие в обучающих семинарах (объёмом менее 72 часов) и обучение на курсах повышения квалификации (объёмом более 72 часов).	по мере необходимости и	Всего: в т.ч.: МБ ОБ ФБ ВБ	330,4882	50,4882	150	130	Чел.	6	5	4	ОПО
	Итого по задаче 1		Всего: в т.ч.: МБ ОБ ФБ ВБ	330,4882	50,4882	150	130	Чел.	6	5	4	ОПО
Задача 2. Создание условий для результативной профессиональной деятельности и должностного роста муниципальных служащих												
2.1	Проведение аттестации муниципальных служащих.	по мере необходимости и	не требует финансирования	0	0	0	0	Чел.	6	5	9	ОПО

№ п/п	Цель, задачи, основные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Источники финансирования	Объемы финансирования, тыс. руб.				Показатели (индикаторы) результативности выполнения основных мероприятий				Исполнители, перечень организаций, участвующих в реализации основных мероприятий
				всего	2014 год	2015 год	2016 год	Наименование, ед. измерения	2014 год	2015 год	2016 год	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2.2	Формирование кадрового резерва муниципальных служаших.	по мере необходимост и	не требует финансирования	0	0	0	0		9	9	9	ОПО
	Итого по задаче 2:		Всего: 0 в т.ч.: МБ 0									ОПО
	Всего по ВЦП		Всего: в т.ч.: МБ ОБ ФБ ВБ	330,4882	50,4882	150	130					
				330,4882	50,4882	150	130					
				0	0	0	0					
				0	0	0	0					
				0	0	0	0					

4. Обоснование ресурсного обеспечения ВЦП

<i>Коды классификации операций сектора государственного управления</i>	<i>Всего, тыс. руб.</i>	<i>В том числе по годам реализации, тыс. руб.</i>		
		<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Всего по ВЦП:	330,4882	50,4882	150	130
в том числе за счет:				
средств бюджета муниципального образования Терского района:	330,4882	50,4882	150	130
средств областного бюджета:	0	0	0	0
средств федерального бюджета:	0	0	0	0
внебюджетных средств:	0	0	0	0

5. Оценка эффективности ВЦП, рисков ее реализации

Результатами реализации Программы являются:

- создание правовых, организационных, финансово-экономических и иных условий для дальнейшего развития профессиональной муниципальной службы;
- достижение качественного уровня исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям муниципальных и государственных услуг;
- повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальных служащих;
- повышение профессионально-квалификационного уровня муниципальных служащих;
- совершенствование механизмов формирования кадрового резерва на муниципальной службе;
- создание материально-технических условий для эффективного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;
- повышение престижа и привлекательности муниципальной службы;
- оптимизация численности муниципальных служащих.

Индикаторами и показателями, позволяющими оценить ход реализации Программы, являются:

- количество муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации (с получением удостоверения о повышении квалификации государственного образца) за счет средств бюджета муниципального образования Терский район;
- количество муниципальных служащих, прошедших краткосрочные курсы обучения и профессиональную переподготовку;
- количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию;
- количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв.

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.

Реализация программных мероприятий создаст оптимальные условия для укомплектования органов местного самоуправления муниципального образования Терский район квалифицированными кадрами и формирования у населения муниципального образования положительного образа муниципального служащего. Иными словами реализация программы в целом должна способствовать формированию у

муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности в администрации Терского района.

Кроме того, последовательная реализация программных мероприятий будет способствовать выходу муниципальной службы муниципального образования Терский район на более высокий качественный уровень, что позволит сделать более эффективным механизм муниципального управления во всех сферах деятельности органов местного самоуправления муниципального образования Терский район.

Риск реализации в полной мере настоящей Программы, конечно же, есть, если учитывать то, что кадры могут меняться с учетом возрастных критериев и по иным независящим от нас причинам.
