

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Инза

15 февраля 2019 г.

№114

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» на 2019–2021 годы»

В соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» на 2019 - 2021 годы».
2. Настоящее постановление вступает в силу после его опубликования.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя аппарата Администрации муниципального образования «Инзенский район» Баранову Н.Н.

Глава Администрации района

А.И. Макаров

Приложение
к постановлению
Администрации района
От 15.02.2019 №114

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ «ИНЗЕНСКИЙ РАЙОН»
НА 2019 - 2021 ГОДЫ»**

ПАСПОРТ

**муниципальной программы «Развитие муниципальной службы
в муниципальном образовании «Инзенский район» на 2019 - 2021
годы»**

Наименование Программы	- муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» на 2019 - 2021 годы» (далее – Программа)
Заказчик (координатор) Программы	- Администрация муниципального образования «Инзенский район»
Соисполнители Программы	- Управление финансов муниципального образования «Инзенский район», Управление образования муниципального образования «Инзенский район», Комитет по управлению муниципальным имуществом и земельным отношениям муниципального образования «Инзенский район»
Подпрограммы муниципальной Программы	- не предусмотрены
Цели и задачи Программы	- цели Программы: - создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» (далее - муниципальная служба); - развитие муниципальной службы и системы

управления персоналом в органах местного самоуправления муниципального образования «Инзенский район»;

Цели программы будут достигнуты при решении следующих задач:

- формирование системы профессионального развития муниципальных служащих;

- обеспечение профессионального развития муниципальных служащих и лиц, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы органов местного самоуправления (далее - сотрудники);

- совершенствование системы работы с кадровым резервом на муниципальной службе;

- развитие института наставничества;

- развитие системы мотивации сотрудников;

- проведение диспансеризации муниципальных служащих.

Целевые индикаторы Программы

- доля муниципальных служащих, имеющих утвержденные индивидуальные планы профессионального;

- доля сотрудников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования (один раз в три года);

- доля вновь принятых сотрудников, которые прошли обучение на курсах подготовки вновь принятых сотрудников;

- доля групп должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв;

- доля сотрудников, которым было установлено наставничество;

- доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию

Сроки и этапы реализации Программы

- 2019 - 2021 годы (этапы не выделяются)

Ресурсное обеспечение муниципальной программы с разбивкой по годам

- общий объем средств местного бюджета на финансовое обеспечение реализации Программы составляет 540,0 тыс. рублей, в том числе:

2019 год - 180,0 тыс. рублей;

2020 год - 180,0 тыс. рублей;

2021 год – 180,0 тыс. рублей

Ожидаемый эффект от реализации муниципальной Программы

- разработка и утверждение 100 процентов индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;

- получение сотрудниками органов местного самоуправления дополнительного профессионального образования не реже одного раза в три года до 90 процентов от общего числа сотрудников;

- прохождение обучения 100 процентов вновь принятых сотрудников;

- формирование кадрового резерва на 25 процентов групп должностей муниципальной службы органов местного самоуправления;

- осуществление наставничества в отношении 100 процентов сотрудников, впервые назначенных (принятых) на должности муниципальной службы (должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы), назначенных (переведенных) на вышестоящую либо равнозначную должность с изменением должностных обязанностей, органов местного самоуправления;

- ежегодное прохождение диспансеризации 100 процентами муниципальных служащих.

I. Введение. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Программа разработана в соответствии со статьёй 35 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», согласно которой развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами соответствующих субъектов Российской Федерации.

В настоящее время одной из актуальных задач является привлечение в органы местного самоуправления высококвалифицированных специалистов, повышение профессионализма муниципальных служащих, стабильность кадров. Это свидетельствует о том, что вопросы кадровой политики, ее совершенствования и в целом развития муниципальной службы заслуживают особого внимания.

За прошедший период развития муниципальной службы принят ряд муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих прохождение муниципальной службы муниципальными служащими органов местного самоуправления. В целях создания системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» необходимо обеспечение реализации комплекса разнообразных мер, объединенных в рамках данной программы.

Важным направлением в управлении кадровыми ресурсами является поддержание высокого профессионального уровня должностных лиц, формирование действенного резерва кадров, состоящего из лиц, владеющих организационными навыками, знаниями в области муниципального управления, экономики, финансов, права.

Кадровая политика органов местного самоуправления муниципального образования «Инзенский район» направлена на реализацию приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы, обозначенных в статье 32 Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». При назначении на должности муниципальной службы учитывается соответствие кандидатов утвержденным квалификационным требованиям к должностям муниципальной службы. Ежегодно муниципальные служащие проходят обучение по программам дополнительного профессионального образования; формируется кадровый резерв, проводится аттестация муниципальных служащих.

В настоящее время общая численность муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципального образования «Инзенский район» составляет 46 человек. Из них 95,6 % муниципальных служащих имеют высшее образование, из них 100 % своевременно прошли аттестацию и признаны соответствующими занимаемой должности.

Анализ количественного и качественного состава муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципального образования «Инзенский район», свидетельствуют о соответствии степени компетентности

и уровня профессионализма должностных лиц характеру и сложности решаемых задач.

Однако в современных условиях наличие высшего образования недостаточно. Постоянно растущие требования к квалификационному уровню кадров обуславливают необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования муниципальных служащих с использованием программных методов.

В целях обеспечения эффективного и результативного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей, постепенного обновления и ротации кадров необходимо проводить мероприятия, направленные на постоянный рост профессионального уровня муниципальных служащих, качественный подбор и расстановку кадров, повышение престижа и привлекательности муниципальной службы, ее открытость и доступность.

Одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления является своевременное получение сотрудниками органов местного самоуправления дополнительного профессионального образования. Повышение уровня знаний и получение необходимых профессиональных навыков оказывает непосредственное влияние на качество и эффективность принимаемых решений и выполнение должностных обязанностей.

В целях развития управленческого потенциала муниципальной службы, повышения профессиональной и управленческой компетентности муниципальных служащих необходимо сформировать кадровые резервы на группы должностей муниципальных служащих; развить институт наставничества, являющийся формой обеспечения профессионального становления сотрудников органов местного самоуправления.

В целях повышения результативности деятельности сотрудников органов местного самоуправления необходимо обеспечить повышение уровня мотивации.

Также в целях развития муниципальной службы в органах местного самоуправления планируется проведение диспансеризации муниципальных служащих.

Реализация мероприятий Программы будет способствовать формированию у сотрудников органов местного самоуправления необходимого профессионального уровня, позволяющего эффективно выполнять должностные обязанности.

II. Цели, задачи и целевые индикаторы Программы

Целью Программы является создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район».

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- формирование системы профессионального развития муниципальных

служащих;

- обеспечение профессионального развития муниципальных служащих и лиц, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы органов местного самоуправления (далее - сотрудники);

- совершенствование системы работы с кадровым резервом на муниципальной службе;

- развитие института наставничества;

- развитие системы мотивации сотрудников;

- проведение диспансеризации муниципальных служащих.

Целевые индикаторы Программы приведены в приложении № 1 к Программе.

III. Срок реализации Программы

Срок реализации Программы – 2019-2021 годы.

Этапы реализации Программы не выделяются.

IV. Система мероприятий Программы

Для достижения цели и решения задач Программы необходимо реализовать ряд мероприятий.

Комплекс мероприятий, направленный на обеспечение профессионального развития сотрудников, предполагается осуществлять по следующим направлениям:

- утверждение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;

- утверждение ежегодного плана прохождения профессиональной переподготовки и повышения квалификации сотрудников;

- утверждение ежегодного плана проведения внутреннего обучения сотрудников;

- обучение сотрудников по программам дополнительного профессионального образования;

- обучение вновь принятых сотрудников;

- участие сотрудников в краткосрочных семинарах и тренингах.

Комплекс мероприятий, направленный на совершенствование системы работы с кадровым резервом на муниципальной службе, предполагается осуществлять по следующим направлениям:

- проведение конкурсов для формирования кадровых резервов на группы должностей муниципальной службы и резерва управленческих кадров;

- формирование резервов на группы должностей муниципальной службы;

- формирование резерва управленческих кадров.

Комплекс мероприятий, направленный на осуществление наставничества в отношении сотрудников, впервые назначенных (принятых) на должности

муниципальной службы (должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы), назначенных (переведенных) на вышестоящую либо равнозначную должность с изменением должностных обязанностей, органов местного самоуправления предполагается осуществлять по следующим направлениям:

- назначение наставников сотрудникам, впервые назначенным (принятым) на должности муниципальной службы (должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы), назначенным (переведенным) на вышестоящую либо равнозначную должность с изменением должностных обязанностей;

- утверждение программ адаптации, обеспечивающих профессиональное становление и развитие сотрудников;

- проведение мероприятий, направленных на адаптацию сотрудников, оптимизацию процесса вхождения в должность нового сотрудника, уменьшение количества возможных ошибок на начальном этапе, а также на выявление уровня квалификации и потенциала сотрудника в период прохождения им испытательного срока;

Комплекс мероприятий направленный на развитие системы мотивации сотрудников, предполагается осуществлять по следующим направлениям:

- формирование и развитие корпоративной культуры;
- формирование системы нематериального стимулирования (применение мер поощрения, награждения).

Комплекс мероприятий, направленный на проведение диспансеризации муниципальных служащих, предполагается осуществлять по следующим направлениям:

- подготовка и утверждение ежегодного сводного плана проведения диспансеризации муниципальных служащих органов местного самоуправления;
- прохождение муниципальными служащими диспансеризации.

Реализация мероприятий по данным направлениям Программы предусматривает достижение следующих результатов:

- повышение эффективности и результативности профессиональной деятельности сотрудников в результате профессионального развития и повышения мотивации;

- повышение эффективности работы кадровых служб в результате планирования профессионально.

Система мероприятий Программы, требующих финансирования, приведена в приложении № 1 к Программе.

V. Ресурсное обеспечение

Программа финансируется за счет средств бюджета муниципального образования «Инзенский район» Ульяновской области.

Объемы финансирования на срок реализации Программы определены исходя из затрат в соответствии с Приложением № 1 к настоящей Программе.

Общий объем финансирования реализации Программы составляет 540,0

тыс. рублей, в том числе по годам:

- 2019 год - 180,0 тыс. рублей;
- 2020 год - 180,0 тыс. рублей;
- 2021 год – 180,0 тыс. рублей.

VI. Ожидаемый эффект от реализации мероприятий Программы

К 2021 году в результате реализации Программы ожидается достижение следующих результатов:

№ п/п	Наименование эффекта	Единица измерения	Базовое значение	Показатели ожидаемого эффекта по годам		
				2019	2020	2021
1	Утверждение индивидуальных планов профессионального развития	%	84	95	100	100
2	Прохождение обучения сотрудниками по программам дополнительного профессионального образования (один раз в три года)	%	65	80	85	90
3	Прохождение вновь принятыми сотрудниками, обучения на курсах подготовки вновь принятых сотрудников	%	57	80	90	100
4	Наличие сформированного кадрового резерва на группы должностей муниципальной службы	%	7,8	15	20	25
5	Осуществление наставничества в отношении вновь принятых или назначенных на должность сотрудников	%	57	80	90	100
6	Ежегодное прохождение диспансеризации муниципальными служащими	%	0	100	100	100

VII. Организация управления Программой

Механизм реализации Программы – это система программных мероприятий, скоординированных по срокам и ответственным исполнителям, обеспечивающих достижение намеченных результатов.

В основу механизма реализации Программы заложены следующие принципы, обеспечивающие обоснованный выбор программных мероприятий:

- комплексный подход к решению первоочередных задач;
- эффективное целевое использование финансовых средств для достижения целевых показателей Программы.

Управление реализацией Программы осуществляется назначаемыми ответственными исполнителями Программы Администрации муниципального образования «Инзенский район», её структурных подразделений.

Ответственные исполнители Программы:

- осуществляют координацию деятельности исполнителей по подготовке и реализации мероприятий Программы, а также по анализу и рациональному использованию средств бюджета района;

- ежегодно подготавливают предложения по уточнению мероприятий Программы на очередной финансовый год, уточняет затраты по ним;

- ежегодно осуществляют ведение отчетности по реализации Программы;

- осуществляют контроль за ходом реализации программных мероприятий;

- ежегодно в установленном порядке готовят бюджетную заявку на финансирование мероприятий Программы;

- несут ответственность за реализацию Программы в целом;
- подготавливают ежегодно информацию о ходе реализации Программы;
- ежегодно с учетом выделяемых на реализацию Программы средств уточняют целевые показатели реализации мероприятий Программы и затраты по ним, механизм реализации Программы, а также при необходимости вносят предложения по корректировке Программы либо прекращении ее выполнения.

Методика оценки эффективности реализации Программы приведена в приложении № 3 к Программе.

Система мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» Ульяновской области на 2019 – 2021 годы», требующие финансирования

Наименование мероприятия	Исполнители	Источник финансирования	Объем финансирования по годам, тыс. руб.			
			всего	2019	2020	2021
Обучение сотрудников по программам дополнительного профессионального образования	Органы местного самоуправления	Бюджет муниципального образования «Инзенский район»	150	50	50	50
Проведение диспансеризации муниципальных служащих	Органы местного самоуправления	Бюджет муниципального образования «Инзенский район»	390	130	130	130
Итого по программе			540	180	180	180

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ

муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» на 2019 - 2021 годы»

№ п/п	Наименование целевого индикатора	Единица измерения	Базовое значение	Значение целевого индикатора годам		
				2019	2020	2021
1	Доля муниципальных служащих, имеющих утвержденные индивидуальные планы профессионального развития, от общего числа служащих	%	84	95	100	100
2	Доля сотрудников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования (один раз в три года), от общего числа сотрудников	%	65	80	85	90
3	Доля вновь принятых сотрудников, которые прошли обучение на курсах подготовки вновь принятых сотрудников, от общего числа сотрудников	%	57	80	90	100
4	Доля групп должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв	%	7,8	15	20	25
5	Доля сотрудников, которым было установлено наставничество, от общего числа сотрудников	%	57	80	90	100
6	Доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию	%	0	100	100	100

Методика оценки эффективности реализации Программы

Оценка эффективности реализации Программы проводится для обеспечения информацией о ходе и промежуточных результатах выполнения мероприятий Программы, решении задач и достижении целей Программы.

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется в результате анализа текущего состояния реализации Программы на основе достигнутых результатов.

Методика оценки эффективности реализации Программы учитывает необходимость проведения следующих оценок:

2) степень достижения цели и решения задач Программы.

Степень достижения цели и решения задач Программы определяется путем сопоставления фактически достигнутых значений целевых индикаторов Программы и их плановых значений по формуле:

$$\text{СДЦ} = (\text{СДИ1} + \text{СДИ2} + \text{СДИn}) / \text{N},$$

где:

СДЦ – степень достижения цели (решения задач);

СДИ – степень достижения целевого индикатора Программы;

N – количество целевых индикаторов Программы.

Степень достижения целевого индикатора Программы рассчитывается по формуле:

$$\text{СДИ} = \text{ФЗИ} / \text{ПЗИ} \times 100\%;$$

где:

ФЗИ – фактическое значение целевого индикатора Программы;

ПЗИ – плановое значение целевого индикатора Программы;

2) степень соответствия запланированному объему бюджетных средств местного бюджета на финансовое обеспечение реализации Программы и эффективность их использования определяется путем сопоставления фактических и плановых объемов бюджетных средств местного бюджета на финансовое обеспечение реализации Программы:

$$\text{УФ} = \text{ФФР} / \text{ПФР} \times 100\%, \text{ где}$$

УФ – уровень финансового обеспечения реализации Программы;

ФФР – объем бюджетных средств местного бюджета, фактически выделяемых на финансовое обеспечение реализации мероприятий, предусмотренных Программой;

ПФР – объем бюджетных средств местного бюджета на финансовое обеспечение реализации Программы, предусмотренный в местном бюджете на соответствующий год и плановый период.

Эффективность реализации Программы рассчитывается по формуле:

$$\text{ЭП} = \text{СДЦ} \times \text{СДИ};$$

где:

ЭП – эффективность реализации Программы;

СДЦ – степень достижения цели (решения задач);

СДИ – степень достижения целевого индикатора Программы.

Вывод об эффективности (неэффективности) реализации Программы делается на основании следующих критериев:

Вывод об ЭП	Критерий оценки ЭП
Неэффективная	менее 0,5
Уровень эффективности удовлетворительный	0,5-0,79
Эффективная	0,8-1

До начала очередного года реализации Программы заказчик по каждому целевому индикатору определяет интервалы значений целевых индикаторов, при которых реализация Программы характеризуется:

- высоким уровнем эффективности;
- удовлетворительным уровнем эффективности;
- неудовлетворительным уровнем эффективности.

Программа считается реализуемой с высоким уровнем эффективности, если:

значения 95 процентов и более целевых индикаторов Программы соответствуют высокому уровню эффективности;

уровень финансового обеспечения реализации Программы – не менее 90 процентов;

не менее 90 процентов мероприятий, запланированных на отчет год, выполнены в полном объеме.

Программа считается реализуемой с удовлетворительным уровнем эффективности, если:

значения 80 процентов и более целевых индикаторов Программы соответствуют высокому уровню эффективности;

уровень финансового обеспечения реализации Программы – не менее 70 процентов;

не менее 80 процентов мероприятий, запланированных на отчет год, выполнены в полном объеме.

Если реализация Программы не отвечает приведенным выше критериям, уровень эффективности ее реализации признается неудовлетворительным.
