

# Администрация Терского района

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13.11.2012

п.г.т. Умба

№ 612

### Об утверждении ведомственной целевой программы муниципального образования Терский район «Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы на территории муниципального образования Терский район на 2013-2014 годы»

Во исполнение постановления администрации Терского района от 29.06.2012 №369 «Об утверждении модельной схемы целеполагания муниципального образования Терский район» и постановления администрации Терского района от 02.07.2012 № 391 «Об утверждении порядка разработки, утверждения и реализации ведомственных целевых программ муниципального образования Терский район», руководствуясь Порядком разработки, утверждения и реализации ведомственных целевых программ муниципального образования Терский район,

#### п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемую ведомственную целевую программу муниципального образования Терский район «Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы на территории муниципального образования Терский район на 2013-2014 годы» (далее – Программа).

2. Финансово-экономическому отделу администрации Терского района при формировании бюджета Терского района на 2013 – 2014 года предусмотреть средства на реализацию Программы.

3. Считать утратившим силу постановление администрации Терского района №614 от 06.12.2010 «Об утверждении долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы на территории муниципального образования Терский район на 2011-2013 годы» с изменениями и дополнениями.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2013 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава муниципального образования  
Терский район



Н. Самойленко

Утверждена  
постановлением  
администрации Терского района  
от 13.11.2012 № 612

**Ведомственная целевая программа  
муниципального образования Терский район  
«Формирование квалифицированного кадрового состава  
муниципальной службы на территории муниципального образования  
Терский район на 2013-2014 годы»**

п.г.т. Умба  
2012 год

### ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование субъекта бюджетного планирования	Администрация Терского района
Наименование Программы	Ведомственная целевая программа муниципального образования Терский район «Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы на территории муниципального образования Терский район на 2013-2014 годы»
Тактическая цель социально-экономического развития, достижению которой способствует Программа	Совершенствование системы муниципального управления на территории муниципального образования Терский район.
Цель Программы (цель субъекта бюджетного планирования, на достижение которой направлена Программа)	Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления на территории муниципального образования Терский район.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование нормативной правовой базы по вопросам прохождения муниципальной службы;</li> <li>- повышение профессиональной компетенции муниципальных служащих и формирование системы планомерного повышения квалификации муниципальных служащих за счёт средств местного бюджета;</li> <li>- создание условий для результативной профессиональной деятельности и должностного роста муниципальных служащих.</li> </ul>
Целевые показатели (индикаторы)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество принятых нормативно-правовых актов по вопросам прохождения муниципальной службы;</li> <li>- количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации;</li> <li>- количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию;</li> <li>- количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв.</li> </ul>
Краткая характеристика программных мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка нормативно-правовой базы по вопросам прохождения муниципальной службы;</li> <li>- анализ и мониторинг нормативно-правовой базы на предмет соответствия положениям о муниципальной службе федерального и регионального законодательства;</li> <li>- организация профессиональной переподготовки муниципальных служащих;</li> <li>- участие муниципальных служащих в обучающих семинарах (объёмом менее 72 часов) и обучение на курсах повышения квалификации (объёмом более 72 часов);</li> <li>- проведение аттестации муниципальных служащих;</li> <li>- формирование кадрового резерва муниципальных служащих.</li> </ul>
Сроки реализации Программы	2013-2014 годы.

Объемы и источники финансирования по годам реализации (тыс. рублей)	ВЦП финансируется полностью за счёт средств бюджета муниципального образования Терский район – 277,5 тыс. рублей, в том числе: в 2013 году – 150,0 тыс. рублей; в 2014 году – 127,5 тыс. рублей.
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы и показатели социально-экономической эффективности	<p>В результате реализации мероприятий настоящей Программы ожидается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка и приведение нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы и кадрам в соответствие с федеральным и региональным законодательством;</li> <li>- создание правовых, организационных, финансово-экономических и иных условий для дальнейшего развития профессиональной муниципальной службы;</li> <li>- достижение качественного уровня исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям муниципальных и государственных услуг;</li> <li>- повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальных служащих;</li> <li>- повышение профессионально-квалификационного уровня муниципальных служащих;</li> <li>- совершенствование механизмов формирования кадрового резерва на муниципальной службе;</li> <li>- создание материально-технических условий для эффективного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;</li> <li>- оптимизация численности муниципальных служащих.</li> </ul>

## 1. Характеристика проблемы, решение которой осуществляется путем реализации Программы

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 2013-2014 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. Цель Программы, показатели (индикаторы),  
степень влияния показателей (индикаторов)  
на достижение тактической цели**

№ п/п	Цель, задачи и показатели (индикаторы)	Ед. изм.	Значение показателя (индикатора)			
			Отчетный год	Текущий год	Годы реализации Программы	
			2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7
1.	<b>Цель - формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления на территории муниципального образования Терский район.</b>					
1.1.	<b>Задача 1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам прохождения муниципальной службы.</b>					
1.1.1.	1-й показатель (индикатор) – разработка нормативно-правовых актов, регулирующих порядок и условия прохождения муниципальной службы.	ед.	10	2	3	0
1.1.2.	2-й показатель (индикатор) – внесение изменений в нормативно-правовые акты, регулирующие порядок и условия прохождения муниципальной службы.	ед.	1	2	5	0
1.2.	<b>Задача 2. Повышение профессиональной компетенции муниципальных служащих и формирование системы планомерного повышения квалификации муниципальных служащих за счёт средств местного бюджета.</b>					
1.2.1.	1-й показатель (индикатор) – количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации.	чел.	9	5	5	4
1.3	<b>Задача 3. Создание условий для результативной профессиональной деятельности и должностного роста муниципальных служащих.</b>					
1.3.1	1-й показатель (индикатор) – количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию.	чел.	15	3	13	11
1.3.2	2-й показатель (индикатор) – количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв.	чел.	7	7	7	7

*Пояснения:*

По пункту 1.1. Для решения данной задачи необходимо систематическое проведение анализа и мониторинга нормативно-правовой базы на предмет соответствия положениям о муниципальной службе федерального законодательства и законодательства Мурманской области, а в случае необходимости и разработка новых нормативно-правовых актов, регулирующих условия и порядок прохождения муниципальной службы.

По пункту 1.2. 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 (объемом менее 72 часов) и на курсах повышения квалификации (объемом 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 1.3. 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 программных мероприятий

№ п/п	Цель, задачи, программные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Объемы и источники финансирования (тыс. руб.)		Показатели (индикаторы) результативности выполнения программных мероприятий			Перечень организаций, участвующих в реализацию программных мероприятий	
			Всего <sup>1</sup>	2013 год	2014 год	2013 год	2014 год		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Цель: формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления на территории муниципальной образования Терский район.									
Задача 1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам прохождения муниципальной службы.									
1.1.	Разработка нормативно-правовой базы по вопросам прохождения муниципальной службы.	по мере необходимости в течение всего периода действия программы	не требует финансирования	0	0	принятие нормативно-правовых актов, регулирующих порядок и условия прохождения муниципальной службы	3	0	администрация Терского района (общий отдел, юрист)
1.2	Анализ и мониторинг нормативно-правовой базы на предмет соответствия положениям о муниципальной службе федерального и регионального законодательства.	в течение всего периода действия программы	не требует финансирования	0	0	внесение изменений в нормативно-правовые акты, регулирующие порядок и условия прохождения муниципальной службы	5	0	администрация Терского района (общий отдел, юрист)
Итого по задаче 1:			Всего: 0 в т.ч.: МБ 0		0				
2	Задача 2. Повышение профессиональной компетенции муниципальных служащих и формирование системы планомерного повышения квалификации муниципальных служащих за счёт средств местного бюджета.								

<sup>1</sup> - ВПП финансируется полностью за счет средств бюджета муниципального образования Терский район.



№ п/п	Цель, задачи, программные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Объемы и источники финансирования (тыс. руб.)				Показатели (индикаторы) результативности выполнения программных мероприятий			Перечень организаций, участвующих в реализациях программных мероприятий
			Всего	2013 год	2014 год	Наименование	2013 год	2014 год	2014 год	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2.1	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 в течение всего периода действия программы	277,5	150,0	127,5	количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную подготовку и курсы повышения квалификации.	5	4	администрация Терского района (общий отдел)	
	<i>Итого по задаче 2:</i>		<i>Всего: 277,5 в т.ч.: МБ 277,5</i>	<i>Всего: 150,0 в т.ч.: МБ 150,0</i>	<i>Всего: 127,5 в т.ч.: МБ 127,5</i>					
3	<b>Задача 3. Создание условий для результативной профессиональной деятельности и должностного роста муниципальных служащих.</b>									
3.1	Проведение аттестации муниципальных служащих.	по мере необходимости в течение всего периода действия программы	не требует финансирования	0	0	количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию.	13	11	администрация Терского района (общий отдел)	
3.2	Формирование кадрового резерва муниципальных служащих.	По мере необходимости в течение всего периода действия программы	не требует финансирования	0	0	количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв	7	7	администрация Терского района (общий отдел)	
	<i>Итого по задаче 3:</i>		<i>Всего: 0 в т.ч.: МБ 0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>					

№ п/п	Цель, задачи, программные мероприятия	Срок выполнения (квартал, год)	Объемы и источники финансирования (тыс. руб.)			Показатели (индикаторы) результативности выполненных мероприятий			Перечень организаций, участвующих в реализации программных мероприятий
			Всего <sup>1</sup>	2013 год	2014 год	Наименование	2013 год	2014 год	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Всего по Программе, в том числе:		Всего: 277,5 в т.ч.: МБ 277,5	Всего: 150,0 в т.ч.: МБ 150,0	Всего: 127,5 в т.ч.: МБ 127,5				
	муниципальные услуги		0	0	0				
	муниципальные работы		0	0	0				
	публичные обязательства		0	0	0				
	мероприятия по содержанию имущества		0	0	0				
	иные мероприятия		277,5	150,0	127,5				
	функции (для аналитических программ)		0	0	0				

#### 4. Общая оценка вклада Программы в достижение соответствующей тактической цели социально-экономического развития муниципального образования Терский район, оценка рисков ее реализации

Результатами реализации Программы являются:

- разработка и приведение нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы и кадрам в соответствие с федеральным и региональным законодательством;
- 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 принятых нормативно-правовых актов по вопросам прохождения муниципальной службы;
- 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.

### 5. Обоснование потребности в необходимых ресурсах

<i>Коды классификации операций сектора государственного управления</i>	<i>Всего, тыс. руб.</i>	<i>В том числе по годам (очередной год и плановый период), тыс. руб.</i>	
		<i>2013</i>	<i>2014</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Всего по программе:	277,5	150	127,5
в том числе за счет:			
средств бюджета муниципального образования Терский район:	277,5	150	127,5
21201 командировочные расходы (суточные)	27,7	15	12,7
22201 командировочные расходы (проезд)	18,5	10	8,5
22604 командировочные расходы (проживание)	65	35	30
22699 оплата за обучение	166,3	90	76,3