



АДМИНИСТРАЦИЯ КИЧМЕНГСКО-ГОРОДЕЦКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.01.2021 г № 1

с. Кичменгский Городок

Об утверждении муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы
в Кичменгско-Городецком муниципальном районе
на 2021 - 2025 годы»

В целях повышения эффективности муниципального управления, результатов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями), Уставом района администрация района постановляет:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Кичменгско-Городецком муниципальном районе на 2021 - 2025 годы» (приложение).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на управляющего делами администрации района Ю.Н.Ботвину.

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию в газете «Заря Севера», размещению на официальном сайте района в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и вступает в силу со дня принятия.

Руководитель администрации района



С.А. Ордин

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
В КИЧМЕНГСКО-ГОРОДЕЦКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ
НА 2021 - 2025 ГОДЫ" (ДАЛЕЕ - ПРОГРАММА)**

Паспорт Программы

Наименование Программы	Развитие муниципальной службы в Кичменгско-Городецком муниципальном районе на 2021 - 2025 годы
Цель Программы	Повышение эффективности и результативности муниципальной службы в органах местного самоуправления района
Задачи Программы	Совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы; Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы; Совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции на муниципальной службе; Сохранение и укрепление здоровья муниципальных служащих
Сроки реализации Программы	2021 – 2025 годы
Ответственный исполнитель Программы	Администрации Кичменгско-Городецкого муниципального района
Объемы и источники финансирования Программы	Объем финансирования Программы на 2021 - 2025 годы - 4750 тыс. рублей из бюджета Кичменгско-Городецкого муниципального района района, в том числе: 2021 год – 910 тыс. руб.; 2022 год - 960 тыс. руб.;

	<p>2023 год - 960 тыс. руб. 2024 год – 960 тыс. руб 2025 год – 960 тыс. руб</p>
<p>Целевые индикаторы и показатели Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, приведенных в соответствие с федеральным и областным законодательством; 2. Доля муниципальных служащих, повысивших квалификацию; 3. Доля муниципальных служащих, успешно аттестованных, от числа муниципальных служащих, прошедших аттестацию в соответствующем году; 4. Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв; 5. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных по результатам конкурсов и (или) из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе; 6. Доля проектов муниципальных нормативных правовых актов, по которым антикоррупционная экспертиза проведена; 7. Количество муниципальных служащих, допустивших нарушения законодательства о противодействии коррупции, соблюдении ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы, вследствие недостаточной профилактической работы; 8. Доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы</p>	<p>Совершенствование системы нормативного, правового, организационного и финансового обеспечения развития муниципальной службы в органах местного самоуправления района; повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы; обеспечение условий для профессионального развития муниципальных служащих (формирование системы непрерывного обучения муниципальных служащих); реализация антикоррупционных механизмов в системе муниципальной службы района; открытость муниципальной службы и ее доступность</p>

I. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа, и прогноз развития ситуации с учетом реализации Программы

В настоящее время перед органами местного самоуправления Кичменгско-Городецкого муниципального района стоят задачи по совершенствованию муниципальной службы, ее правового регулирования, развитию кадрового потенциала муниципального управления. Эти задачи невозможно решить без развития существующей системы муниципального управления.

Важнейшими условиями повышения эффективности и результативности муниципального управления являются развитие муниципальной службы, формирование ее кадрового потенциала. Органы местного самоуправления должны обладать квалифицированными кадрами, способными качественно решать сложные задачи социально-экономического развития района на современном этапе.

На протяжении последних десяти лет в районе осуществлялся комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, финансовых основ муниципальной службы, формирование высокопрофессионального кадрового состава муниципальных служащих. В целях реализации законодательства Российской Федерации о муниципальной службе приняты необходимые муниципальные нормативные правовые акты.

Необходимый уровень профессионализма и компетентности муниципальных служащих обеспечивается за счет реализации различных видов обучения (профессиональная переподготовка, повышение квалификации, семинары, самоподготовка).

Вместе с тем нерешенными остаются следующие проблемы:

имеется дефицит квалифицированных кадров, обладающих современными знаниями и навыками в области муниципального управления; система отбора кадров для муниципальной службы и методология управления кадровыми процессами в системе муниципального управления недостаточно эффективны, недостаточно активно ведется работа по привлечению молодых перспективных кадров.

Реализация Программы должна способствовать:

- формированию эффективной системы управления муниципальной службой, получению муниципальными служащими профессиональных знаний и навыков, позволяющих им эффективно исполнять должностные обязанности.

- внедрению современных кадровых, информационных, образовательных и управленческих технологий

При реализации Программы необходимо:

- проводить единую кадровую политику при решении задач в области

развития муниципальной службы в целях совершенствования деятельности органов местного самоуправления Кичменгско-Городецкого муниципального района;

сформировать единую систему профессионального обучения, повышения квалификации и подготовки кадров для администрации Кичменгско-Городецкого муниципального района;

повысить информационную открытость деятельности органов местного самоуправления в районной газете «Заря Севера», обеспечить доступ в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" к открытым данным, содержащимся в информационных системах органов местного самоуправления.

II. Основные цели и задачи Программы, сроки ее реализации

2.1. Основная цель Программы:

- повышение эффективности и результативности муниципальной службы в органах местного самоуправления района

2.2. Основные задачи Программы:

- совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

- формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы;

- совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции на муниципальной службе.

III. Основные мероприятия Программы

Достижение цели и решение задач Программы осуществляется путем скоординированного выполнения взаимосвязанных по срокам, ресурсам и результатам организационных практических мероприятий

Перечень мероприятий Программы приведен в приложении 1 к Программе.

IV. Ресурсное обеспечение Программы

Источником финансирования мероприятий Программы являются средства района в объемах, утвержденных бюджетом Кичменгско-Городецкого муниципального района на соответствующий финансовый год.

Объемы финансирования из бюджета района подлежат ежегодному уточнению исходя из утвержденного бюджета района на 2021 - 2025 годы и указаны в приложении 2 к Программе.

V. Механизм реализации Программы

Текущее управление реализацией Программы осуществляется администрацией Кичменгско-Городецкого муниципального района, а по соответствующим мероприятиям Программы - ответственными органами администрации района, структурными подразделениями администрации района.

Администрация района обеспечивает взаимодействие органов администрации района, структурных подразделений в части реализации мероприятий, предусмотренных Программой, по мере необходимости готовит предложения по корректировке Перечня основных мероприятий Программы на очередной финансовый год, осуществляет функции по планированию и мониторингу реализации мероприятий Программы.

Руководителем Программы является руководитель администрации Кичменгско-Городецкого муниципального района. Руководитель Программы несет ответственность за реализацию и конечные результаты Программы, рациональное использование выделяемых на ее выполнение средств.

Финансирование мероприятий, предусмотренных Программой, осуществляется в пределах средств, предусмотренных районным бюджетом на соответствующий год.

VI. Контроль за ходом реализации Программы

Контроль за ходом реализации Программы осуществляют управляющий делами администрации района, организационный отдел администрации Кичменгско-Городецкого муниципального района.

Контроль за целевым использованием бюджетных средств осуществляет контрольно-ревизионная комиссия Кичменгско-Городецкого Муниципального Собрания.

Для обеспечения мониторинга и контроля за ходом реализации ответственные исполнители ежеквартально до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляют управляющему делами администрации района, а копии - в экономический отдел администрации района информацию о выполнении мероприятий Программы, содержащую анализ положительных результатов, причины недостатков и нерешенных задач, а также анализ причин неисполнения отдельных пунктов Программы.

Контроль предусматривает сопровождение реализации мероприятий Программы администрацией района, внутриведомственный контроль и проведение комплексных проверок с участием представителей органов местного самоуправления Кичменгско-Городецкого муниципального района.

VII. Ожидаемые результаты реализации Программы

Результатом реализации Программы должно стать повышение показателей эффективности муниципальной службы.

Последовательная реализация Программы позволит:

- усовершенствовать муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы муниципальной службы на территории Кичменгско-Городецкого муниципального района;
- обеспечить качественное профессиональное развитие муниципальных служащих района;
- повысить престиж муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;
- обеспечить открытость муниципальной службы и ее доступность;
- внедрить наиболее эффективные методы подбора квалифицированных кадров в муниципальную службу;
- сформировать свободный кадровый резерв на замещение муниципальных должностей Кичменгско-Городецкого муниципального района, должностей муниципальной службы органов местного самоуправления;
- совершенствовать методическую базу деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов;
- достигнуть качественного уровня исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;
- создать материально-технические условия для эффективного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;
- повысить ответственность муниципальных служащих за результаты своей деятельности, достичь более высокого уровня исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;
- внедрить способы управления муниципальной службой на основе новейших информационных технологий;
- разработать и применить современные механизмы стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;
- реализовать предусмотренные законодательством Российской Федерации и Вологодской области дополнительные гарантии и права муниципальных служащих.

VII. Оценка эффективности реализации муниципальной программы

7.1. Оценка эффективности реализации Программы проводится ежегодно для контроля достижения запланированных результатов реализации Программы и оценки эффективности расходования бюджетных ассигнований по итогам отчетного периода.

Сведения о планируемых результатах реализации Программы указаны в приложении 3 к Программе.

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется отделом

муниципальной службы и организационной работы администрации района в соответствии с Порядком разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Кичменгско-Городецкого муниципального района.

7.2. Управляющий делами администрации района обязан обеспечить разработку и внесение на рассмотрение руководителю администрации района проектов постановлений администрации района о внесении изменений в Программу до внесения администрацией района проекта решения о бюджете района на очередной финансовый год в Муниципальное Собрание района.

7.3. Условием оценки планируемой эффективности муниципальной программы является успешное (полное) выполнение запланированных мероприятий на период ее реализации и достижение целевых индикаторов и показателей, что позволит:

- сформировать нормативно-правовую базу по вопросам муниципальной службы, соответствующую действующему законодательству (100%);

- обеспечить формирование кадрового резерва на 70% должностей муниципальной службы;

- обеспечить замещение вакантных должностей муниципальной службы Кичменгско-Городецкого муниципального района по результатам конкурсов и (или) из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе (не менее 100%);

- обеспечить прохождение аттестации муниципальными служащими в соответствии с действующим законодательством о муниципальной службе на 100%;

- обеспечить повышение квалификации муниципальных служащих в соответствии с необходимой потребностью (не менее 10%);

Обеспечить прохождение диспансеризации муниципальных служащих на 100%

- реализовать антикоррупционные механизмы в системе муниципальной службы Кичменгско-Городецкого муниципального района.

**ПЕРЕЧЕНЬ
МЕРОПРИЯТИЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
В КИЧМЕНГСКО-ГОРОДЕЦКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ НА 2021 - 2025 ГОДЫ"**

N п/п	Мероприятия	Сроки реализации	Исполнители	Объемы финансирования (тыс. руб.)				
				2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1. Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы							
1.1	Проведение мониторинга действующего законодательства с целью выявления изменений и своевременного их учета в муниципальных правовых актах. Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы	2021 - 2025	Администрация района (юридический отдел, управляющий делами, главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	-
1.2	Разработка нормативно-правовой	постоянно	Администрация района	-	-	-	-	-

	базы по вопросам развития муниципальной службы Проведение анализа муниципальных нормативных правовых актов Кичменгско-Городецкого муниципального района в сфере муниципальной службы и приведение их в соответствие с федеральным и областным законодательством		(юридический отдел, управляющий делами, юридический отдел)					
	ИТОГО по мероприятию 1			-	-	-	-	—
	2. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы							
2.1	Формирование кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы в администрации Кичменгско-Городецкого муниципального района	2021 - 2025	Администрация района (главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	—

2.2	Формирование резерва управленческих кадров Кичменгско-Городецкого муниципального района	2021 - 2025	Администрация района (главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	—
2.3	Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы	2021 - 2025	Администрация района (Управляющий делами, главный специалист по кадрам, начальники управлений)	-	-	-	-	—
2.4	Проведение мониторинга количественных и качественных характеристик кадрового состава, результатов аттестации муниципальных служащих, количественной и качественной характеристик кадрового резерва муниципальных служащих	ежегодно по итогам года	Администрация района (главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	—
2.5	Проведение аттестации муниципальных служащих	один раз в три года (применительно к каждому муниципальному служащему)	Администрация района (Управляющий делами, начальники управлений, главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	—

2.6	Разработка системы мониторинга потребностей подготовки кадров для муниципальной службы	2021	Администрация района (главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	-
2.7	Участие в программах курсов повышения квалификации муниципальных служащих с получением свидетельства государственного образца	2021 - 2025	Администрация района (главный специалист по кадрам)	100.0	100.0	100.0	100.0	100,0
2.8	Обучение по профильным направлениям деятельности по краткосрочным программам без получения свидетельства государственного образца	2021 - 2025	Администрация района (главный специалист по кадрам)					
2.9	Организация учебы муниципальных служащих на базе администрации района	2021 – 2025	Администрация района (главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	-
2.10	Профориентационная работа в форме встреч с обучающимися образовательных организаций района	2021 – 2025	Администрация района (управления, структурные подразделения)	-	-	-	-	-
	ИТОГО по мероприятию 2			100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	3. Совершенствование работы, направленной на		Администрация района (отдел ППОЧСМП и					

	предупреждение коррупции на муниципальной службе;		ЗИ, главный специалист по кадрам)					
3.1	Организация работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов в администрации района	2021 – 2025	Администрация района (Первый заместитель руководителя, управляющий делами, отдел ППГОЧСМП и ЗИ)	-	-	-	-	–
3.2	Освещение в средствах массовой информации вопросов о деятельности органов местного самоуправления района. Размещение на официальном сайте администрации района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» муниципальных правовых актов	2021 – 2025	Администрация района (управления и структурные подразделения, программисты)	649,2	679,2	679,2	679,2	679,2
3.3	Развитие и информационно-техническое сопровождение официального сайта района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:	2021 – 2025	Администрация района (управления и структурные подразделения, программисты)	30,8	30,8	30,8	30,8	30,8

3.3	Проведение обучающих семинаров по антикоррупционному законодательству	2021 – 2025	Администрация района (Отдел ПП, ГО и ЧС, мобподготовки и защиты информации, главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	—
3.4	Организации проверки соблюдения муниципальными служащими запретов и ограничений, предусмотренных законодательством	2021 – 2025	Администрация района (Отдел ПП, ГО и ЧС, мобподготовки и защиты информации, главный специалист по кадрам, начальники управлений)	-	-	-	-	—
3.5	Организации проверки сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, предоставляемых муниципальными служащими	2021 – 2025	Администрация района (Управляющий делами, главный специалист по кадрам, начальники управлений)	-	-	-	-	—
3.6	Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления района и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных регламентах, и мер предотвращения возникновения	2021 – 2025	Администрация района (Отдел ПП, ГО и ЧС, мобподготовки и защиты информации, главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	—

	коррупционных факторов							
3.7	Определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством	2021 – 2025	Администрация района (Отдел ПП, ГО и ЧС, мобподготовки и защиты информации, главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	–
3.8	Контроль за выполнением Плана мероприятий по противодействию коррупции в администрации района на 2021-2025 год»	2021 – 2025	Администрация района (Отдел ПП, ГО и ЧС, мобподготовки и защиты информации, главный специалист по кадрам)	-	-	-	-	–
3.9	Организация работы комиссии по координации деятельности органов местного самоуправления района по предупреждению коррупции	2021 – 2025	Администрация района (Отдел ПП, ГО и ЧС, мобподготовки и защиты информации)	-	-	-	-	–
	ИТОГО по мероприятию 3			680,0	710,0	710,0	710,0	710,0
	4. Сохранение и укрепление здоровья муниципальных служащих							
4.1	Прохождение диспансеризации	2021-2025	Администрация района	130,0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0

	муниципальными служащими		(Управляющий делами, главный специалист по кадрам)					
	Итого по мероприятию 4			130,0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0
	Итого по программе	2021-2025		910,0	960,0	960,0	960,0	960,0

**РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ПРОГРАММЫ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА РАЙОНА**

(тыс. рублей)

	Всего	В том числе:				
		2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год
Общий объем финансирования	4850	910	960	960	960	960
из них:						
Капитальные расходы	-	-	-	-		
Текущие расходы	4750	910	960	960	960	960

**СВЕДЕНИЯ
О ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

N п/п	Задачи, направленные на достижение цели	Наименование индикатора (показателя)	Ед. измерени я	Значения показателей				
				2021 год	2022 год	2023 год	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы	Доля нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, приведенных в соответствие с федеральным и областным законодательством	%	100	100	100	100	100
2	Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных	доля муниципальных служащих, повысивших квалификацию	%	6	8	10	12	14
		доля муниципальных служащих, успешно аттестованных, от числа муниципальных служащих,	%	100	100	100	100	100

	служащих, формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы	прошедших аттестацию в соответствующем году						
		доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв	%	50	60	70	80	90
		доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных по результатам конкурсов и (или) из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе	%	100	100	100	100	100
3	Совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции на муниципальной службе	доля проектов муниципальных нормативных правовых актов, по которым антикоррупционная экспертиза проведена	%	100	100	100	100	100
		количество муниципальных служащих, допустивших нарушения законодательства о противодействии коррупции, соблюдении	чел.	0	0	0	0	0

		ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы, вследствие недостаточной профилактической работы						
4	Сохранение и укрепление здоровья муниципальных служащих	Доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию	%	100	100	100	100	100