

УТВЕРЖДЕНА
постановлением администрации
Сернурского муниципального района
от 24.12.2008 года № 555

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ КАДРОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ
СЛУЖБЫ В СЕРНУРСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ
РАЙОНЕ НА 2009-2011 ГОДЫ»

п. Сернур
2011 год

ПАСПОРТ
муниципальной целевой программы
«Развитие кадров муниципальной службы в Сернурском
муниципальном районе на 2009-2011 годы»

Наименование программы	- Муниципальная целевая программа «Развитие кадров муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе на 2009-2011 годы» (далее – Программа)
Основание для разработки программы	- Федеральный закон от 02.03.2007г. N25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; - Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; - Закон Республики Марий Эл от 31.05.2007 г. №25-З «О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы»; - Распоряжение главы администрации Сернурского муниципального района от 29.08.2008 г. №237 «О разработке районной целевой программы «Развитие кадров муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе на 2009-2011 годы».
Руководитель программы	- Заместитель главы, руководитель аппарата администрации Сернурского муниципального района.
Основные разработчики программы	- Рабочая группа по разработке Программы.
Основные цели и задачи программы, важнейшие целевые показатели	- Совершенствование и повышение уровня профессионального развития кадров муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе; - Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы; - Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы; - Обеспечение кадровой безопасности; - Формирование в обществе привлекательного образа муниципального служащего, мотивация молодежи к выбору данной профессии; - Совершенствование базы информационного и аналитического обеспечения кадровых процессов; - Изучение, обобщение и распространение

		передового отечественного и зарубежного опыта по вопросам управления персоналом и организации муниципальной службы.
Сроки и этапы реализации программы		- 2009-2011 г.г.
Перечень мероприятий	основных	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение развития муниципальной службы; - Информатизация органов местного самоуправления; - внедрение механизма управления по результатам; - противодействие коррупции; - стандартизация и регламентация; - повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих. - разработка эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере муниципальной службы в целях оптимизации кадрового состава муниципальных служащих; - внедрение системы непрерывного обучения муниципальных служащих как основы профессионального и должностного роста;
Исполнители мероприятий	основных	<ul style="list-style-type: none"> - Руководитель аппарата администрации; - Руководитель общего отдела администрации; - Заведующий сектором по правовым вопросам.
Объемы и источники финансирования программы		<ul style="list-style-type: none"> - Источник: местный бюджет (распорядитель бюджетных средств - администрация муниципального образования); - 2009 г. – 168,5 тысяч рублей; - 2010 г. – 95,5 тысячи рублей; - 2011 г. – 101,1 тысяч рублей. Итого: 365,1 тысяч рублей
Система управления и контроля за исполнением программы	организации	- В соответствии с поставленными целями и задачами ежегодно, а также по окончании каждого из этапов реализации программы руководителем программы представляются качественные, а также количественные результаты ее выполнения.
Ожидаемые результаты программы	конечные реализации	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование эффективного кадрового потенциала и кадрового резерва муниципальных служащих, совершенствование их знаний и умений; - Качественное информационно-аналитическое обеспечение кадровых процессов;

- Совершенствование и создание нормативно-правовой и методической базы, обеспечивающей дальнейшее развитие и эффективную деятельность кадровой работы;
- Единое управление муниципальной службой.

II. Основное содержание

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

В связи с принятием Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в рамках реформирования системы местного самоуправления в Российской Федерации принят и вступил в силу с 1 июля 2007 года Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Названным Федеральным законом установлено, что развитие кадров муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми соответственно за счет средств бюджетов муниципальных образований.

Аналогичные положения закреплены и в Законе Республики Марий Эл от 31 мая 2007 года №25-З «О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы».

Главными направлениями развития кадров муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе являются:

- разработка эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере муниципальной службы в целях оптимизации кадрового состава муниципальных служащих;
- внедрение системы непрерывного обучения муниципальных служащих как основы профессионального и должностного роста;
- проведение мероприятий, направленных на стимулирование, мотивацию и оценку деятельности муниципальных служащих, на формирование и подготовку кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы;
- информатизация органов местного самоуправления;
- противодействие коррупции;
- стандартизация и регламентация;
- повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих.

2. Основные цели, задачи, сроки и этапы реализации программы

Целями и задачами Программы являются:

- Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы;
- Обеспечение кадровой безопасности;
- повышение качества и доступности муниципальных услуг;
- целенаправленное профессиональное развитие муниципальных служащих;

- разработка и принятие решений Собрания депутатов, постановлений и распоряжений Главы муниципального образования по вопросам правового регулирования и совершенствования прохождения муниципальной службы;
- совершенствование координации кадровой работы и управления персоналом в структурных подразделениях администрации муниципального образования;
- повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в длительном прохождении муниципальной службы путем совершенствования общего психологического и мотивационного фактора;
- создание системы оценки эффективности выполнения муниципальными служащими возложенных должностных обязанностей;
- разработка целостной системы контроля за профессиональной деятельностью муниципального служащего;
- формирование в обществе привлекательного образа муниципального служащего, мотивация молодежи к выбору данной профессии;
- обеспечение стабильности кадрового состава и оптимизации численности администрации муниципального образования и ее структурных подразделений;
- совершенствование базы информационного и аналитического обеспечения кадровых процессов;
- изучение, обобщение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта по вопросам управления персоналом и организации муниципальной службы.

Полученные результаты будут способствовать:

- повышению престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;
- рациональному использованию интеллектуального потенциала муниципальных служащих;
- исключению дублирования функций, внедрению норм и нововведений, соответствующих требованиям времени, формированию у муниципальных служащих мотивации к повышению результативности профессиональной деятельности;
- упорядочению деятельности по подбору и расстановке кадров, обоснованному сокращению численности муниципальных служащих администрации муниципального района и ее структурных подразделений;
- учету в работе с кадрами профессиональной пригодности к выполнению функций на соответствующей должности, и его готовности постоянно совершенствоваться;

Сроки и этапы реализации Программы:

Срок реализации Программы – 2011 год.

Этапы реализации Программы:

1. 2009 год.
2. 2010 год.
3. 2011 год.

3. Система программных мероприятий.

N п/п	Наименование мероприятия	Объем финансирова ния мероприятия всего (тыс. рублей)	Ответственный исполнитель	Срок исполнения	Ожидаемые качественные, количественные и стоимостные эффекты от мероприятия
1.	Разработка и внедрение эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере муниципальной службы в целях оптимизации кадрового состава муниципальных служащих	-	Руководитель аппарата, руководитель общего отдела, заведующий сектором по правовым вопросам	I полугодие 2009 г.	Более эффективное осуществление контроля за исполнением решений администрации и ее структурных подразделений; повышение эффективности использования материально-технических и кадровых ресурсов структурных подразделений
2.	Внедрение системы непрерывного обучения муниципальных служащих как основы профессионального и должностного роста	365,1 тысяч рублей	Руководитель аппарата, руководитель общего отдела	В течение срока реализации программы	Повышение уровня профессионального образования
3.	Проведение мероприятий, направленных на стимулирование, мотивацию и оценку деятельности	-	Руководитель аппарата, руководитель общего отдела	В течение срока реализации программы	Повышение эффективности кадровой политики в сфере муниципальной

	муниципальных служащих, на формирование и подготовку кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы				службы; улучшение кадровой обеспеченности муниципальной службы; развитие в сотрудниках преемственности кадров
4.	Информатизация органов местного самоуправления	Уточняется	Руководитель общего отдела	В течение срока реализации программы	Достижение открытости деятельности администрации муниципального образования для населения; повышение эффективности управления муниципальными образованиями и кадровым составом; повышение образовательного уровня кадров в области информационных коммуникационных технологий; создание корпоративной сети органов местного самоуправления; создание общих информационных ресурсов между

					администрации и муниципального образования и удаленными структурными подразделениями
5.	Противодействие коррупции	-	Руководитель аппарата	В течение срока реализации программы	Повышение эффективности взаимодействия администрации гражданского общества, а также повышение прозрачности ее деятельности
6.	Стандартизация и регламентация	-	Заведующий сектором по правовым вопросам	2009 г.	Повышение качества и эффективности административно-управленческих процессов в администрации
7.	Обеспечение развития муниципальной службы	-	Руководитель аппарата, руководитель общего отдела	В течение срока реализации программы	Формирование необходимого организационного, информационного, кадрового и ресурсного обеспечения
8.	Проведение обучающих и консультационных семинаров с муниципальными служащими администрации муниципального образования и ее структурных подразделений	-	Руководитель общего отдела	Ежегодно Февраль, Сентябрь	Повышение уровня образования

9.	Формирование у населения муниципального образования положительного образа муниципального служащего: анализ публикуемых в средствах массовой информации результатов опросов общественности, выступлений руководителей предприятий, оценивающих деятельность администрации и ее должностных лиц; повышение эффективности работы с обращениями граждан (приемов по личным вопросам); систематические выступления в средствах массовой информации и перед населением района	-	Руководитель аппарата, руководитель общего отдела	В течение срока реализации программы	Повышение престижа муниципальной службы
10.	Проведение аттестации муниципальных служащих администрации и ее структурных подразделений	-	Руководитель аппарата, руководитель общего отдела	Ежегодно	Определение соответствия муниципального служащего занимаемой должности
11.	Проведение анализа текучести кадров	-	Руководитель аппарата, руководитель общего отдела	В течение срока реализации программы	Выявление причин текучести кадров
12.	Проведение анализа Уставов, положений о структурных подразделениях, должностных инструкций муниципальных	-	Заведующий сектором по правовым вопросам	2009 г.	Исключение дублирующих функций и задач; оптимизация численности администрации

	служащих				
13.	Проведение конкурсов на замещение муниципальных должностей муниципальной службы	-	Руководитель аппарата	По мере необходимости	Подбор квалифицированных кадров
14.	Проведение конкурса на звание "Лучший муниципальный служащий Муниципального образования	В соответствии с постановлением главы администрации	Руководитель аппарата	Ежегодно	Повышение стимула муниципальных служащих
	Общий объем финансирования, предусмотренный по программе на весь период реализации	365,1 тысяч рублей*	х	х	х

* Объем финансирования без учета мероприятий по обучению мун. служащих на семинарах и без учета мероприятий по информатизации.

3.1. Объем и источники финансирования программы
(тыс. рублей, в ценах года утверждения программы)

Источники финансирования	Общий объем финансирования, предусмотренный по программе на весь период реализации	В том числе		
		первый год реализации (2009)	второй год реализации (2010)	третий год реализации (2011)
- Муниципальный бюджет (Обучение на курсах повышения квалификации и переподготовки кадров, обучение на консультационных и обучающих семинарах с приглашением преподавателей, выплата командировочных расходов)	365,1 тысяч рублей	168,5 тысяч рублей	95,5 тысяч рублей	101,1 тысяч рублей

3.2. Объемы и источники поэтапного финансирования
программных мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятия, этапы его реализации	Объем финансирования всего	в том числе
			Муниципальный бюджет
1.	Внедрение системы непрерывного обучения муниципальных служащих как основы профессионального и должностного роста. 2009 год (30 человек) 2010 год (17 человек) 2011 год (18 человек)	365,1 тысяч рублей	365,1 тысяч рублей
		168,5 тысяч рублей	168,5 тысяч рублей
		95,5 тысяч рублей	95,5 тысяч рублей
		101,1 тысяч рублей	101,1 тысяч рублей
	ИТОГО по всем мероприятиям	365,1 тысяч рублей	365,1 тысяч рублей

4. Краткое описание некоторых мероприятий

Информатизация органов местного самоуправления

- предполагает постоянную работу по обеспечению открытости деятельности администрации муниципального образования для населения.

- с целью повышения эффективности управления муниципальным образованием и кадровым составом, введение новых информационно-коммуникационных технологий в администрации муниципального образования, структурных подразделениях, муниципальных учреждениях и организациях.

- постоянное повышение образовательного уровня кадров в области информационно-коммуникационных технологий.

- на основе ADSL-технологий и оптоволоконных соединений поэтапное формирование локальной сети органов местного самоуправления, для создания общих информационных ресурсов между администрацией муниципального образования и удаленными структурными подразделениями.

- в целях обеспечения открытости и доступности информации о деятельности органов местного самоуправления муниципального образования, повышения деловой активности и расширения представительства муниципальных органов в региональном и межрегиональном информационном пространстве, обеспечение качественной работы Web-сайта администрации муниципального образования.

- введение во всех муниципальных учреждениях автоматизации процессов документооборота, отчетов и других документов.

Внедрение механизма управления по результатам

Для повышения эффективности муниципального управления, ответственности заместителей главы и руководителей структурных подразделений, предполагается издать постановление главы администрации муниципального образования «Об оценке эффективности деятельности заместителей главы и руководителей структурных подразделений администрации муниципального образования», включающее в себя систему показателей и критерии оценки эффективности работы.

Внедрение механизмов управления, ориентированных на результат, позволит:

- более эффективно осуществлять контроль за исполнением решений администрации и ее структурных подразделений;

- повысить эффективность использования материально-технических и кадровых ресурсов структурных подразделений.

По этому направлению необходимо обеспечить:

- создание и внедрение комплексной системы планирования, управления и контроля целей и результатов деятельности;

- разработку соизмеримых показателей эффективности и результативности деятельности заместителей главы и руководителей структурных подразделений по основным направлениям их деятельности в соответствии со стратегическими целями;

- проведение мониторинга, обеспечивающего контроль за достижением результатов и определение персональной ответственности руководителей и должностных лиц.

Противодействие коррупции

В целях противодействия коррупции в органах местного самоуправления предполагается:

- обеспечить работу телефонов доверия в администрации муниципального образования, муниципальных учреждениях и организациях, структурных подразделениях. Поступающие сообщения регистрировать в журнале учета поступающих сообщений и докладывать главе администрации муниципального образования, ставить на контроль для проверки сообщений;

- ограничение вмешательства органов местного самоуправления в экономическую деятельность субъектов предпринимательства, в том числе прекращение избыточного регулирования;

- разработка и внедрение стандартов предоставляемых услуг, а также административных регламентов;

- оптимизация функционирования администрации и введение механизмов противодействия коррупции в сферах деятельности администрации муниципального образования;

- повышение эффективности взаимодействия администрации и гражданского общества, а также повышение прозрачности ее деятельности муниципального образования;

Стандартизация и регламентация

Целями мероприятий этого направления являются разработка и внедрение административных регламентов, а также совершенствование имеющихся и создание новых эффективных механизмов досудебного обжалования действий и решений администрации города и должностных лиц.

Достижение этих целей позволит повысить качество и эффективность административно-управленческих процессов в администрации.

Обеспечение развития муниципальной службы.

Целями мероприятий по этому направлению является формирование необходимого организационного, информационного, кадрового и ресурсного обеспечения.

В рамках этого направления необходимо создать механизм мониторинга и оценки результатов выполнения программы.

Для решения указанных задач необходимо осуществить:

- обеспечение информационной и экспертно-методологической поддержки реализации поставленных программой задач, путем проведения коллегиальных обсуждений основных ее целей и результатов;

- сбор и анализ данных о ходе реализации программы с обсуждением результативности на местном и республиканском уровнях.

Для решения кадрового обеспечения необходимо:

- аттестовать рабочие места, для создания благоприятных и комфортных условий труда;

- ежегодно проводить мероприятия по оздоровлению работников (обязательное прохождение медицинского обследования, пропаганда здорового образа жизни, обеспечение муниципальных служащих санаторно-курортным лечением на льготных условиях);

- ввести в практику разработку и реализацию плана работы с кадрами, с последующим включением в него культурно-просветительских выездов на концерты, в зоны отдыха с целью создания благоприятного психологического климата в коллективах;

- включить в план работы с кадрами мероприятия оздоровительного характера – участие в спортивных мероприятиях, регулярное посещение бассейнов, спортивных секций и т.п.

- пропагандировать и расширять предоставление набора страховых услуг, повышающих защищенность каждого работника и население в целом.

Финансирование изложенных мероприятий возможно за счет средств бюджетов всех уровней и за счет средств работника.

5. Ресурсное обеспечение программы

Запланированное использование финансовых средств местного бюджета по реализации Программы включает:

- проведение консультационных и обучающих семинаров для муниципальных служащих администрации муниципального образования

и ее структурных подразделений. Семинары проводит научно-преподавательский состав Марийского государственного технического университета, члены союза кадровиков Российской Федерации (в соответствии с заключаемым договором);

- обучение в Институте дополнительного профессионального образования ГОУ ВПО «Марийский государственный технический университет» на курсах повышения квалификации и переподготовки кадров;

- материальное поощрение по номинациям победителей конкурса «Лучший муниципальный служащий администрации муниципального образования и ее структурных подразделений» (в соответствии с постановлением администрации муниципального образования).

Расчет финансовых средств произведен по сложившимся ценам организации обучения с учетом количества обучаемых, расходов на проживание муниципальных служащих в период обучения, выплат суточных и транспортных расходов, квалификационного уровня научно-преподавательского состава.

6. Механизм реализации программы

1. Система управления реализацией мероприятий должна гарантировать достижение поставленных целей, эффективность проведения каждого из мероприятий, а также долгосрочную устойчивость полученных результатов. В этих целях механизм управления должен быть организован исходя из согласованных и утвержденных планов, централизованного контроля качества управления мероприятиями.

2. Ресурсное обеспечение Программы.

3. Финансирование мероприятий, предусмотренных Программой и реализуемых администрацией, осуществляется в пределах средств, предусмотренных бюджетом района на соответствующий год.

6. Организация управления программой, контроль над ходом ее реализации и оценка эффективности ее реализации

Общее руководство и контроль над ходом реализации программы осуществляет руководитель программы – заместитель главы-руководитель аппарата администрации, который определяет формы и методы управления ее реализацией.

К основным функциям руководителя программы относятся: подготовка проекта программы, его согласование с заинтересованными

органами исполнительной власти Республики Марий Эл; координация исполнения программных мероприятий, включая мониторинг их реализации, оценка результативности; непосредственный контроль за ходом реализации мероприятий; подготовка отчетов о реализации программы, внесение предложений в органы местного самоуправления муниципального образования «Сернурский муниципальный район».

В соответствии с поставленными целями и задачами ежегодно, а также по окончании каждого из этапов реализации программы руководителем программы должны быть представлены качественные, а также количественные результаты ее выполнения.