

УТВЕРЖДЕНА
постановлением администрации
Сернурского муниципального района
от 30.01.2012 года № 25

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В
СЕРНУРСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ РАЙОНЕ
НА 2012 – 2014 ГОДЫ»

ПАСПОРТ
муниципальной целевой программы
«Развитие муниципальной службы в Сернурском муниципальном
районе на 2012 – 2014 годы»

Наименование программы	- Муниципальная целевая программа «Развитие муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе на 2012 – 2014 годы» (далее - Программа)
Основание для разработки Программы	- Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» - Указ Главы Республики Марий Эл от 24.11.2011 г. № 115 «О республиканской программе «Развитие муниципальной службы в Республике Марий Эл (2012-2014 годы)»
Муниципальный заказчик Программы	- Администрация Сернурского муниципального района
Разработчик Программы	- Администрация Сернурского муниципального района
Основные цели Программы	- развитие и совершенствование муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе
Основные задачи Программы	- развитие и совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы; - развитие системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих; - внедрение механизма формирования кадрового резерва на муниципальной службе на конкурсной основе, повышение эффективности работы с кадровым резервом на муниципальной службе; - развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, обеспечение соблюдения муниципальными служащими ограничений и

	запретов, установленных федеральными законами;
	- формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих
Сроки и этапы реализации Программы	- 2012 – 2014 годы, в т.ч.: I этап – 2012-2013 годы; II этап – 2014 год
Направления реализации основных мероприятий Программы	- развитие и совершенствование нормативной правовой базы муниципальной службы; - внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы; - совершенствование работы, направленной на предупреждение и противодействие коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе
Исполнители основных мероприятий Программы	- Администрация Сернурского муниципального района; - Собрание депутатов Сернурского муниципального района (по согласованию); - финансовый отдел муниципального образования «Сернурский муниципальный район» (по согласованию); - органы местного самоуправления городского и сельских поселений (по согласованию); - муниципальные учреждения и предприятия
Объемы и источники финансирования Программы	- общий объем финансирования мероприятий Программы за счет средств бюджета МО «Сернурский муниципальный район» составляет 389 тыс. рублей, в т.ч.: 2012 год – 128 тыс. рублей; 2013 год – 128 тыс. рублей; 2014 год – 133 тыс. рублей.
Система организации управления и контроля за исполнением Программы	- общее руководство и контроль за исполнением Программы осуществляет муниципальный заказчик

Ожидаемые конечные
результаты реализации
Программы

- создание системы правового и организационного обеспечения муниципальной службы;
- формирование в органах местного самоуправления современных механизмов мотивации и стимулирования эффективной профессиональной деятельности муниципальных служащих;
- внедрение конкурсного порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы;
- совершенствование механизма формирования и эффективного использования кадрового резерва на муниципальной службе;
- внедрение программ профессионального развития муниципальных служащих, основанных на индивидуальных планах их профессионального развития;
- повышение профессионального уровня муниципальных служащих, актуализация направленности профессионального обучения и содержания программ дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, внедрение инновационных образовательных технологий в процесс обучения;
- реализация антикоррупционных мероприятий на муниципальной службе;
- обеспечение открытости, прозрачности деятельности органов местного самоуправления;
- повышение доверия населения к органам местного самоуправления и муниципальным служащим

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Муниципальная целевая программа «Развитие муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе на 2012 - 2014 годы» разработана в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Законом Республики Марий Эл от 31 мая 2007 года №N 25-З «О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы» и Указом Главы Республики Марий Эл от 24.11.2011 г. № 115 «О республиканской программе «Развитие муниципальной службы в Республике Марий Эл (2012-2014 годы)».

Проблемы и вопросы местного самоуправления рассматриваются на рабочих совещаниях лиц, ответственных за ведение кадрового делопроизводства. Проводятся консультации и проверки на предмет соблюдения законодательства о муниципальной службе.

В Сернурском районе проводится определенная работа по правовому обеспечению муниципальной службы. Сформирована нормативная правовая база как на уровне района, так и в поселениях, входящих в состав района..

Однако нерешенным остаются проблемы организованного системного повышения квалификации муниципальных служащих, формирования и использования кадрового резерва, стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне, информационного обеспечения деятельности муниципальных служащих. Опыт работы и проведенный анализ организации работы с кадровым составом муниципальных служащих в Сернурском муниципальном районе выявил необходимость организации системной работы по реализации законодательства о муниципальной службе и выхода на новый уровень развития системы муниципальной службы.

Анализ кадрового потенциала муниципальных служащих в Сернурском муниципальном районе свидетельствует о следующем.

По состоянию на 1 января 2012 г. в Сернурском муниципальном районе должности муниципальной службы занимают 105 человек, из которых 28 мужчин, что составляет 27 %, 76 женщин, что составляет 73 %.

Наблюдается высокая доля служащих в трудоспособном возрасте от 31 года до 50 лет, которые уже имеют практический опыт для качественной реализации должностных полномочий, - 49 человек, что составляет 47 процентов от общего количества муниципальных служащих. Количество муниципальных служащих, имеющих достаточно большой опыт работы на должностях муниципальной службы (свыше 15 лет), 33 человека, что составляет 32 процента, муниципальных служащих, сравнительно недавно пришедших в органы местного самоуправления (до 5 лет), 34 человека, что составляет 32 процента.

Из общего числа муниципальных служащих высшее профессиональное образование имеют 77 человек, из них доля муниципальных служащих,

имеющих экономическое, управленческое юридическое образование, составляет 33 человека. Ученую степень кандидата наук имеют 2 муниципальных служащих.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления. В настоящее время получение дополнительного профессионального образования организовано в соответствии с муниципальными программами профессионального развития кадров муниципальной службы. За три последних года 25 муниципальных служащих прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования, адаптированным к актуальным проблемам развития местного самоуправления и муниципальной службы в Республике Марий Эл. С учетом современных потребностей и динамики развития муниципальной службы необходимо сформировать систему непрерывного профессионального обучения муниципальных служащих на основе долгосрочного планирования. Существует необходимость внедрения инновационных образовательных технологий в процесс обучения муниципальных служащих.

В Сернурском муниципальном районе определены новые подходы к формированию кадрового состава:

конкретизированы квалификационные требования к должностям муниципальной службы;

вводится конкурсный отбор на вакантные должности муниципальной службы;

формируются кадровые резервы. По состоянию на 1 января 2012 г. количество резервистов муниципальных образований составляет 28 муниципальных служащих, 100 процентов резервистов имеют высшее профессиональное образование. Кадровые резервы, сформированные на конкурсной основе, должны постепенно становиться основным источником формирования кадрового состава.

Таким образом, активное внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы будет способствовать формированию высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективное функционирование органов местного самоуправления.

Одним из направлений развития муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе является совершенствование работы, направленной на предупреждение и противодействие коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе. Принята муниципальная антикоррупционная программа. По состоянию на 1 января 2012 года в 11 органах местного самоуправления образованы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов. Особое внимание следует уделять формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

Таким образом, развитие муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе должно осуществляться на основе Программы, последовательная реализация мероприятий которой позволит повысить результативность, роль и престиж муниципальной службы.

2. Основная цель, задачи, сроки и этапы реализации Программы

Основной целью Программы является развитие и совершенствование муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе.

Для достижения программной цели необходимо решение следующих основных задач:

развитие и совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;

создание системы информационного и методического обеспечения по вопросам организации и прохождения муниципальной службы;

внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

внедрение механизма формирования кадрового резерва на муниципальной службе на конкурсной основе, повышение эффективности работы с кадровым резервом на муниципальной службе;

развитие системы непрерывного профессионального обучения муниципальных служащих;

развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, обеспечение соблюдения муниципальными служащими ограничений и запретов, установленных федеральными законами;

формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Предлагаемые Программой мероприятия по реформированию и развитию муниципальной службы будут осуществляться в два этапа.

На I этапе (2012 - 2013 годы) предстоит с учетом правоприменительной практики:

осуществить совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

завершить разработку и обеспечить внедрение кадровых, образовательных и управленческих технологий и механизмов, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

разработать и внедрить механизмы противодействия коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

осуществить мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной деятельности муниципальных служащих.

На II этапе (2014 год) предстоит:

внедрить механизм формирования кадрового резерва на муниципальной службе на конкурсной основе;

сформировать систему мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач будет проводиться на основе целевых показателей реализации Программы согласно приложению № 1 к настоящей Программе.

3. Направления реализации основных мероприятий Программы

Основные мероприятия по развитию муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе (далее - муниципальная служба) определяются целями и задачами настоящей Программы и разработаны с учетом положений федеральных законов от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Республики Марий Эл от 31 мая 2007 года N 25-З «О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы» и других нормативных правовых актов по вопросам муниципальной службы.

Реализация основных мероприятий по развитию муниципальной службы мероприятий будет осуществляться по следующим направлениям.

3.1. Совершенствование нормативной правовой базы муниципальной службы

Одним из основных направлений организации и развития муниципальной службы является ее правовое регулирование. В целях совершенствования правового обеспечения муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе необходимо:

завершить разработку муниципальных нормативных правовых актов, связанных с реализацией Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации";

обеспечить проведение мониторинга практики применения федерального законодательства и законодательства Республики Марий Эл по вопросам муниципальной службы посредством проведения анализа принятых муниципальных нормативных правовых актов для выработки предложений по их совершенствованию;

создать систему оказания информационно-методической и консультативной помощи муниципальным служащим по вопросам

применения законодательства о муниципальной службе посредством проведения регулярных семинаров-совещаний.

3.2. Внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы

В процессе формирования кадрового состава на муниципальной службе решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы.

Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы обучения муниципальных служащих.

Для реализации данного направления необходимо:

создать систему учебно-методического, информационного и консультативного обеспечения внедрения на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;

внедрить в практику кадровой работы механизм, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, присвоении классного чина или поощрении;

создать систему мотивации и стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне,

разработать и внедрить комплекс мер по формированию современного кадрового резерва на муниципальной службе на конкурсной основе;

совершенствовать методику оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих при проведении аттестационных процедур;

сформировать систему профессионального развития кадров муниципальной службы на основе индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих и реализации соответствующих программ по профессиональному развитию муниципальных служащих;

определить приоритетные направления программ дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (по группам должностей муниципальной службы) с учетом основных целей и задач настоящей Программы и муниципальных программ развития муниципальной службы;

принимать участие в обеспечении профессиональной подготовки кадров муниципальной службы по актуальным направлениям развития муниципального управления и муниципальной службы, а также по вопросам противодействия коррупции в органах местного самоуправления и обеспечить ежегодное обучение муниципальных служащих по программе профессиональной переподготовки и 10 муниципальных служащих по программам повышения квалификации.

3.3. Совершенствование работы, направленной на предупреждение и противодействие коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, противодействие коррупции на муниципальной службе. Разработка, внедрение и совершенствование уже имеющихся правовых, организационных и иных механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе являются необходимыми элементами реализации реформы дальнейшего развития муниципальной службы.

Для реализации данного направления необходимо:

организовать проведение ежегодного мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

разработать и реализовать комплекс мероприятий по предупреждению, противодействию коррупции на муниципальной службе;

внедрить механизмы выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе, формирования служебной этики муниципальных служащих;

обеспечить работу в администрации «горячей линии», «телефона доверия» для приема сообщений о фактах коррупционных и иных правонарушений;

сформировать систему контроля за соблюдением ограничений и запретов на муниципальной службе;

создать систему оказания информационно-методической и консультативной помощи по вопросам применения законодательства о противодействии коррупции и соблюдения требований к служебному поведению муниципальных служащих.

4. Ресурсное обеспечение Программы

Финансирование мероприятий Программы осуществляется за счет средств районного бюджета.

Общий объем финансирования Программы составит 389 тыс. рублей, в том числе:

В 2012 году 128 тысяч рублей;

В 2013 году 128 тысяч рублей;

В 2014 году 133 тысячи рублей.

Расходы на финансирование Программы могут ежегодно уточняться при подготовке проекта районного бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

5. Механизм реализации Программы и контроль за ходом выполнения ее основных мероприятий

Координатором Программы и контроль за ее выполнением осуществляет администрация Сернурского муниципального района.

Реализацию Программы осуществляют исполнители –отдел по правовым вопросам, органы местного самоуправления поселений.

Координатор Программы:

организует размещение на официальном сайте администрации Сернурского муниципального района информации о ходе и основных результатах реализации Программы;

разрабатывает показатели для мониторинга реализации Программы и организует ведение мониторинга;

осуществляет оценку результатов Программы на основе анализа достижения целевых показателей Программы за отчетный год и в целом после завершения

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к муниципальной целевой программе
«Развитие муниципальной службы в
Сернурском муниципальном районе на 2012 –
2014 годы»

**Целевые показатели реализации муниципальной целевой программы
«Развитие муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе на 2012 – 2014 годы»**

	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Годы реализации Программы		
			2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
1.	Наличие необходимого количества муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе (городском и сельских поселениях)	процентов	80	90	100
2.	Количество районных семинаров-совещаний по вопросам применения законодательства о муниципальной службе	единиц	2	2	2
3.	Количество должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв на конкурсной основе (от общего количества должностей муниципальной	процентов	10	15	20

	службы)				
4.	Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещенных на основе конкурса (от общего количества замещенных должностей муниципальной службы) количества органов местного самоуправления)	процентов	25	30	35
5.	Количество органов местного самоуправления, внедривших современные технологии оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих (от общего количества органов местного самоуправления)	процентов	10	15	20
6.	Количество должностей муниципальной службы, должностные инструкции которых содержат показатели результативности профессиональной служебной деятельности (от общего количества должностей муниципальной службы, должностные инструкции по которым могут содержать показатели результативности профессиональной служебной деятельности)	процентов	40	70	100
7.	Количество муниципальных служащих, прошедших обучение в системе дополнительного профессионального образования (от общего количества муниципальных служащих)	процентов	28	30	33
8.	Количество муниципальных служащих, осуществляющих профессиональное развитие на основе индивидуальных планов (от общего количества муниципальных	процентов	75	80	100

служащих)

9.	Наличие необходимого количества муниципальных нормативных правовых актов в сфере реализации законодательства противодействия коррупции на муниципальной службе в муниципальных образованиях	процентов	90	100	100
10.	Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по образовательным программам антикоррупционной направленности	человек	1	1	1

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к муниципальной целевой программе
«Развитие муниципальной службы в
Сернурском муниципальном районе на 2012 –
2014 годы»

**Объемы финансирования муниципальной целевой программы
«Развитие муниципальной службы в Сернурском муниципальном районе на 2012 – 2014 годы»**

(тыс. рублей)

Направление финансирования	Общий объем финансирования, предусмотренный по Программе на весь период	в том числе по годам		
		2012	2013	2014
2	3	4	5	6
Всего	389	128	128	133
в том числе				
1. Участие в обеспечении профессиональной подготовки кадров муниципальной службы по актуальным направлениям развития муниципального управления и муниципальной службы	300	100	100	100
2. Проведение учебно-методических семинаров с руководителями, заместителями руководителей органов местного	35	10	10	15

самоуправления, руководителями кадровых и юридических служб

Изготовление учебно-методических пособий по актуальным проблемам организации муниципальной службы и кадровой работы

45

15

15

15

Организация проведения мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы

9

3

3

3