

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
ИВАНОВСКАЯ ОБЛАСТЬ  
ЮЖСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН  
СОВЕТ МУГРЕЕВО-НИКОЛЬСКОГО СЕЛЬСКОГО  
ПОСЕЛЕНИЯ**

**Р Е Ш Е Н И Е**  
от 06.10.2011г. № 30

**об утверждении муниципальной целевой программы «Развитие  
муниципальной службы в Мугреево-Никольском сельском поселении на  
2012-2015 годы»**

В целях развития муниципальной службы в Мугреево-Никольском сельском поселении Южского муниципального района ивановской области, руководствуясь Федеральным законом Российской Федерации «О муниципальной службе в Российской Федерации», Уставом Мугреево-Никольского сельского поселения, Совет Мугреево-Никольского сельского поселения

**РЕШИЛ:**

1. Утвердить прилагаемую программу «Развитие муниципальной службы в Мугреево-Никольском сельском поселении на 2012-2015 годы» (далее – Программа).

2. Администрации Мугреево-Никольского сельского поселения обеспечить финансирование Программы из средств местного бюджета на 2012 год, предусмотреть финансирование Программы в последующие годы.

3. Контроль за исполнением Программы возложить на главу администрации Мугреево-Никольского сельского поселения Скурлакову М.Г.

Глава Мугреево-Никольского  
сельского поселения  
Южского муниципального района:



П.П.Баркарь

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Наименование программы            | - Программа развития муниципальной службы Мугреево-Никольского сельского поселения Южского муниципального района Ивановской области  |
| Заказчик Программы                | - Администрация Мугреево-Никольского сельского поселения Южского муниципального района Ивановской области  |
| Разработчик Программы             | - Администрация Мугреево-Никольского сельского поселения Южского муниципального района Ивановской области  |
| Основные цели и задачи Программы  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы;</li><li>- обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;</li><li>- создание социально - экономических условий развития муниципальной службы;</li><li>- повышение профессионального уровня муниципальных служащих;</li><li>- обеспечение кадровой безопасности</li></ul> |
| Сроки реализации                  | - 2012 – 2015 годы   |
| Исполнитель Программы             | - Администрация Мугреево-Никольского сельского поселения Южского муниципального района Ивановской области  |
| Контроль за исполнением Программы | - Совет Мугреево-Никольского сельского поселения Южского муниципального района Ивановской области  |

### 1. ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ

1. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

2. Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".

3. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

**ПРОГРАММА**  
**развития муниципальной службы в Мугреево-Никольском сельском**  
**поселении Южского муниципального района Ивановской области в**  
**2012-2015 годы**

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием сельского поселения Мугреево-Никольского сельского поселения Южского муниципального района Ивановской области в условиях осуществляемых реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах муниципальной власти. От того, насколько эффективно действуют органы муниципальной власти, во многом зависит доверие населения к власти в целом, ее успех и эффективность.

Осуществление органами муниципальной власти своих полномочий и функций определяется, прежде всего, тремя факторами:

- состоянием системы органов муниципальной власти, их функционально-должностной структуры;
- состоянием кадрового состава и, прежде всего, профессионализмом работников органов муниципальной власти;
- наличием инструментов и способов взаимодействия населения муниципального образования и органов муниципальной власти.

В основных направлениях формирования и развития кадрового потенциала органов муниципальной власти необходимо выделить четыре основных блока стратегии кадровой политики:

- управление профессиональной деятельностью кадров муниципальной службы;
- правовое обеспечение профессиональной деятельности муниципальной службы;
- управление подготовкой кадров муниципальной службы;
- формирование корпоративной культуры профессиональной деятельности муниципальной службы как особой сферы в системе общественного разделения труда.

В сфере кадрового обеспечения муниципальной службы выделяется несколько проблем, решение которых необходимо для достижения ощутимых результатов:

- отсутствием единой системы подбора кадров на муниципальную службу;
- необходимостью значительного обновления профессиональных знаний муниципальных служащих в связи с изменением содержания и условий осуществления функций муниципального управления;
- отсутствием системы оценки профессиональной деятельности и качества работы муниципальных служащих;
- становлением системы работы с резервом кадров как основным источником обновления и пополнения кадров.

### **Целями и задачами Программы являются:**

- повышение качества и доступности муниципальных услуг;
- целенаправленное профессиональное развитие муниципальных служащих;
- разработка и принятие решений Совета сельского поселения, постановлений и распоряжений администрации сельского поселения 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.

### **Ожидаемые результаты реализации программы**

- 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.

### **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;

## **1. Комплекс мероприятий по развитию муниципальной службы**

### **1.1. Оптимизация структуры аппарата администрации:**

1.1.1. Постоянное совершенствование и приведение в соответствие с действующим законодательством положений об управлениях, отделах, должностных инструкций, регламентирующих деятельность муниципальных служащих.

1.2. В сроки, установленные действующим законодательством проводить квалификационный экзамен муниципальных служащих.

1.3. Проводить мероприятия по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышению квалификации и получению дополнительного профессионального образования муниципальных служащих

1.4. Проводить конкурс на замещение должности муниципальной службы в муниципальном образовании.

1.5. В сроки, установленные действующим законодательством проводить аттестацию муниципального служащего в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы

Для преодоления негативных тенденций в работе персонала необходимо:

- эффективно использовать современные технологии управления персоналом;
- повышать эффективность правовых и организационных мер контроля деятельности муниципальных служащих;

- повышать эффективность кадровой политики в сфере муниципальной службы;
- улучшать ресурсную обеспеченность муниципальной службы;
- систематизировать организацию профессионального обучения муниципальных служащих;
- повышать престижность муниципальной службы;
- привлекать в муниципальную службу молодых инициативных специалистов, воспитывать в сотрудиках преемственность кадров.

## 2. Экономическое обоснование

Запланированное использование финансовых средств местного бюджета по реализации Программы включает:

- обучение, повышение квалификации, переквалификация муниципальных служащих Мугреево-Никольского сельского поселения
- совершенствование систем поощрения муниципальных служащих

Расходование бюджетных ассигнований планируется осуществлять равными частями на весь период реализации программы.

### ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ

| N<br>п./п | Источник финансирования   | Средства<br>(в тыс. руб.)<br><br>На весь<br>период<br>программы |
|-----------|---|---|
| 1.        | Местный бюджет (распорядитель бюджетных средств - администрация муниципального образования) | 120,0   |
|           | Итого:  | 120,0   |

Размер бюджетных ассигнований может быть скорректирован с учетом местного бюджета.

### **3. Информатизация органов местного самоуправления**

3.1 Постоянно проводить работу по информатизации, обеспечению открытости деятельности администрации Мугреево-Никольского сельского поселения для населения.

3.2. С целью повышения эффективности управления муниципальным образованием и кадровым составом вводить новые информационно-коммуникационные технологии в администрации сельского поселения структурных подразделениях, муниципальных учреждениях и организациях.

Постоянно повышать образовательный уровень кадров в области информационно-коммуникационных технологий.

### **4. Внедрение механизма управления по результатам**

Для повышения эффективности муниципального управления разработать и внедрить механизмы управления, ориентированных на результат, что позволит:

более эффективно осуществлять контроль за исполнением решений Совета сельского поселения, постановлений и распоряжений администрации сельского поселения;

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 по основным направлениям их деятельности в соответствии со стратегическими целями;

## **5. Противодействие коррупции**

5.1. В целях противодействия коррупции в органах местного самоуправления обеспечить исполнение Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение муниципальных должностей муниципальной, и соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению.

5.2. Организация экспертизы нормативных правовых актов и их проектов на коррупциогенность.

5.3. Разработка управленческих мер по профилактике и предупреждению коррупции, в системе муниципальной службы.

## **6. Обеспечение развития муниципальной службы.**

Целями мероприятий по этому направлению являются 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 публичных обсуждений основных ее целей и результатов;

- сбор и анализ данных о ходе реализации программы с обсуждением результативности на местном и областном уровне.

## **7. Механизм реализации Программы**

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.

Ответственным должностным лицом за реализацию программы является ведущий специалист администрации, который организует подготовку проектов нормативных правовых актов, регламентов;

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

| № п/п | Наименования мероприятия   | Сроки исполнения        | Ответственные исполнители                      | Сумма бюджетных ассигнований |
|-------|--|-------------------------|--|------------------------------|
| 1.1.  | Поддержание нормативной правовой базы Мугреево-Никольского сельского поселения Южского муниципального района сельского поселения по вопросам муниципальной службы в актуальном состоянии: своевременное внесение изменений, дополнений и признание правовых актов утратившими силу в соответствии с законодательством о муниципальной службе | В течение всего периода | Ведущий специалист                             | -                            |
| 1.2.  | Разработка и внесение на рассмотрение главы сельского поселения Мугреево-Никольского сельского поселения Южского муниципального района и предложений по совершенствованию муниципальной службы и кадровой политики   | 1 раз в год             | Глава администрации                            |                              |
|       | <b>2. Формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы</b>  |                         |  |                              |
| 2.1.  | Организация методического обеспечения муниципальной службы по созданию электронной базы нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы;  | В течение всего периода | Специалист администрации                       |                              |
| 2.2.  | Участие в мероприятиях (видеоконференциях, семинарах, конференциях) по отдельным вопросам  | В течение всего периода | Глава администрации, специалисты администрации | 20,0                         |

|      |  |                         |   |                 |
|------|--|-------------------------|---|-----------------|
|      | муниципальной службы   |                         |   |                 |
| 2.3. | Информирование населения по вопросам муниципальной службы:<br><br>- через сайт Администрации муниципального района»    | В течение всего периода | Специалист назначенный ответственным за размещение информации |                 |
|      | <b>3. Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы</b>                     |                         |   |                 |
| 3.1. | Анализ и обобщение информации по организации повышения квалификации, переподготовке муниципальных служащих             | 1 раза в год            | Глава администрации   |                 |
|      | <b>4. Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы</b>         |                         |   |                 |
| 4.1. | Совершенствование формы проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и в кадровый резерв | В течение всего периода | Специалист администрации                                      |                 |
| 4.2. | Формирование кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы   | В течение всего периода | Специалист администрации                                      |                 |
| 4.6. | Формирование и внедрение механизмов регулирования служебного поведения и конфликта интересов на муниципальной службе   | 2012 год                | Ведущий специалист администрации                              |                 |
| 4.7. | Совершенствование системы поощрения муниципального служащего   | В течение всего периода | Совет поселения,<br>Глава администрации                       | 100,0 тыс. руб. |
| 4.8. | Разработка НПА о присвоения муниципальному служащему классного чина и организация его вручения                         | В течение всего периода | Глава администрации   |                 |

