

Об утверждении муниципальной программы «Совершенствование и развитие муниципальной службы в муниципальном районе имени Полины Осипенко Хабаровского края на 2021-2024 годы»

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьи 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением главы муниципального района от 30.06.2014 № 105 «Об утверждении порядка принятия решений о разработке муниципальных программ муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края, их формирования и реализации, а также порядка проведения оценки эффективности реализации муниципальных программ муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края, в целях создания условий для развития и совершенствования муниципальной службы, повышения эффективности деятельности муниципальных служащих муниципального района имени Полины Осипенко,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Совершенствование и развитие муниципальной службы в муниципальном районе имени Полины Осипенко Хабаровского края на 2021-2024 годы» (далее – муниципальная программа).

2. Финансовому отделу Администрации муниципального района (Титова Е.А.) при формировании бюджета на 2021-2024 годы предусмотреть выделение бюджетных ассигнований на реализацию мероприятий муниципальной программы.

3. Управлению делами Администрации муниципального района (Тюрина Е.В.) обеспечить мониторинг исполнения мероприятий муниципальной программы.

4. Рекомендовать главам сельских поселений (Пляскин Н.А., Замятина Э.А., Максимова А.М., Шарафутдинова Т.М., Буркалина Г.Ф.) руководствоваться муниципальной программой при разработке мероприятий по совершенствованию и развитию муниципальной службы в администрациях сельских поселений.

5.Опубликовать настоящее постановление в Сборнике нормативных правовых актов и разместить на официальном сайте Администрации муниципального района.

6.Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

7.Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования.

И.о. главы Администрации
муниципального района

Н.Н. Маланин

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к муниципальной программе
"Совершенствование и
развитие муниципальной
службы в муниципальном
районе имени Полины
Осипенко Хабаровского края
на 2021 - 2024 годы"

Муниципальная программа
«Совершенствование и развитие муниципальной службы в муниципальном
районе имени Полины Осипенко Хабаровского края на 2021-2024 годы»

ПАСПОРТ

муниципальной программы
«Совершенствование и развитие муниципальной службы в муниципальном
районе имени Полины Осипенко Хабаровского края на 2021-2024 годы»

Ответственный исполнитель муниципальной программы	Управление делами Администрации муниципального района (далее – управление делами)
Соисполнители муниципальной программы	- Структурные подразделения Администрации муниципального района.
Цели муниципальной программы:	Создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы, повышение эффективности деятельности муниципальных служащих муниципального района имени Полины Осипенко
Задачи муниципальной программы:	-повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления; - повышение квалификации кадров путем получения дополнительного профессионального образования лицами, замещающими выборные муниципальные должности, муниципальными служащими и получения высшего образования муниципальными служащими; - совершенствование организационных механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества муниципальных функций и услуг;

	-внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы района, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышение их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста; -создание социально-экономических условий развития муниципальной службы, совершенствование механизмов стимулирования муниципальных служащих; - организация обучения студентов с последующим трудоустройством в органах местного самоуправления муниципального района имени Полины Осипенко; - совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы.
Основные показатели (индикаторы)	1.Количество муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности муниципального района, получивших дополнительное профессиональное образование за счет средств местного бюджета(человек); 2. Количество муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности муниципального района, получивших дополнительное профессиональное образование за счет средств краевого бюджета(человек); 3.Доля муниципальных служащих прошедших подготовку, переподготовку (%); 4. Количество муниципальных служащих получающих высшее образование за счет средств местного бюджета (человек). 5.Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления (%); 6. Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, из числа муниципальных служащих, подлежащих аттестации (%).
Сроки и этапы реализации муниципальной программы:	Муниципальная программа реализуется в один этап в течение 2021- 2024 годов
Основные мероприятия муниципальной	1. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы; 2. Повышение эффективности муниципальной службы

программы	и результативности муниципальных служащих; 3. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы; 4.Создание системы открытости, гласности и повышения престижа муниципальной службы;
Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств районного бюджета и прогнозная оценка расходов краевого бюджета, федерального бюджета, бюджета сельских поселений, внебюджетных средств	Общий объем финансирования муниципальной программы на 2021-2024 годы 2100,00 тыс. рублей, в том числе: 2021 г.: районный бюджет- 300,00 тыс. руб. краевой бюджет (прогноз) - 150,0 тыс.руб. 2022 г.: районный бюджет- 350,00 тыс. руб. краевой бюджет (прогноз) - 150,0 тыс.руб. 2023 г.: районный бюджет- 400,00 тыс. руб. краевой бюджет (прогноз) - 150,0 тыс.руб. 2024 г.: районный бюджет- 450,00 тыс. руб. краевой бюджет (прогноз) - 150,0 тыс.руб. Объем финансирования муниципальной программы носит прогнозный характер и подлежит ежегодной корректировке с учетом возможностей бюджета муниципального района и предоставленной субсидии из краевого бюджета.
Конечный результат реализации муниципальной программы	-совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы; -обеспечение профессионального развития муниципальных служащих; -открытость муниципальной службы и ее доступность; -повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в муниципальном районе имени Полины Осипенко; -увеличение удовлетворенности населения деятельностью органов местного самоуправления (%) -привлечение на муниципальную службу молодых, квалифицированных специалистов -подготовка кадров по целевому набору в целях дальнейшего трудоустройства в органах местного самоуправления

1. Общая характеристика текущего состояния муниципальной службы в муниципальном районе

Программа разработана в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", статьи 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением главы муниципального района от 30.06.2014 № 105 "Об утверждении порядка принятия решений о разработке муниципальных программ муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края", их формирования и реализации, а также порядка проведения оценки эффективности реализации муниципальных программ муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края, в целях создания условий для развития и совершенствования муниципальной службы, повышения эффективности деятельности муниципальных служащих муниципального района имени Полины Осипенко.

Местное самоуправление в Российской Федерации составляет одну из основ конституционного строя. Его положение в политической системе российского общества определяется тем, что данный уровень власти наиболее приближен к населению, решает вопросы удовлетворения основных жизненных потребностей населения, им формируется и ему непосредственно подконтролен. Рационально организованное местное самоуправление позволяет эффективно использовать местные ресурсы, снимать социальную напряженность в обществе, повышать доверие населения к власти.

На сегодняшний день основной стратегией социально-экономического развития Хабаровского края является создание комфортного пространства для жизни и экономической деятельности, достижение которой в муниципальном образовании невозможно без создания благоприятных для жизни условий на территории муниципального района и повышения эффективности деятельности органом местного самоуправления, так как именно работоспособность органов местного самоуправления во многом определяет качество жизни населения и возможности к развитию.

Достижение наивысшего показателя по созданию комфортного пространства и развития местного самоуправления на территории муниципального района невозможно без эффективного муниципального управления. Развитие системы местного самоуправления в России формирует муниципальное управление как новую сферу управленческой деятельности и новую профессиональную квалификацию. Необходимо повышение нацеленности местного самоуправления на удовлетворение более широкого спектра потребностей населения, повышения качества предоставляемых услуг.

Все это предопределяет необходимость применения современных эффективных методов социального управления и организации деятельности

всех элементов системы местного самоуправления. Вопросы организации и прохождения муниципальной службы в рамках предоставленных полномочий урегулированы нормативными правовыми актами Хабаровского края и муниципальными правовыми актами муниципального района в соответствии с действующим законодательством.

Положением о муниципальной службе в муниципальном районе имени Полины Осипенко Хабаровского края изменены квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы, или стажу работы по специальности, направлению подготовки, необходимым для замещения должностей муниципальной службы. Тем не менее профессионалов в органах местного самоуправления района не хватает. В связи с не высоким уровнем заработной платы, возможность самостоятельного получения высшего образования есть ни у каждого муниципального служащего желающего выстроить свой карьерный рост. Необходим мотиватор: в данном случае предоставление возможности получения высшего образования по дистанционной форме с последующим закреплением кадров в районе.

Общая численность муниципальных служащих в муниципальном районе на 01.01.2020 года составляет 70 человек, из которых 16 человек в администрациях сельских поселений, 1 человек в представительном органе, 3 человека в контрольно-счетной палате, 54 человека в Администрации муниципального района. По качественному составу 14,3% - до 30 лет, 38,6% - с 31 до 40 лет, 22,9% - с 41 до 50 лет, 22,9% - с 51 до 60 лет, 7,1% - старше 60 лет. Высшее образование имеют - 77,1%, среднее специальное – 22,9%. 4 муниципальных служащих имеют 2 высших образования. Стаж муниципальной службы до 1 года имеют – 8,6%, от 1 года до 5 лет – 20%, свыше 5 лет – 70%.

Несмотря на то, что процент лиц, имеющих высшее образование, достаточно высок, 40% имеют высшее образование по специальностям экономического, юридического профиля и специальности «Государственное и муниципальное управление», однако остальные 40 % имеют медицинское, педагогическое образование и образование по специальности "Инженер", 20% имеют среднее специальное образование, что существенно сказывается на качестве муниципального управления.

Система организации муниципальной службы в Администрации муниципального района имеет ряд недостатков:

- качество профессионального обучения муниципальных служащих не всегда в достаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы;
- недостаточно высокий уровень материально-информационного обеспечения управлением;
- принятие управленческих решений зачастую не подкреплено аналитическим обоснованием или альтернативными действиями;

- недостаточная открытость муниципальной службы;
- многие муниципальные служащие профессионально выполняют свои обязанности, но не задумываются о целях деятельности Администрации муниципального района в целом.

Сегодня гражданское общество к муниципальной службе предъявляет значительно возросшие требования. Поэтому возникает необходимость в разработке муниципальной программы развития муниципальной службы в Администрации муниципального района с целью развития кадрового потенциала муниципальной службы и повышения эффективности муниципального управления. Приоритетным направлением является формирование профессиональной компетентности муниципальных служащих, которая позволит успешно решать стратегические задачи экономического и социального развития района, прежде всего – это обучение кадров. Как правило, муниципальные служащие Администрации муниципального района с большим рвением проходят курсы повышения квалификации. В 2019 году курсы повышения квалификации прошли 18 муниципальных служащих, в 2018– 13 муниципальных служащих.

Важная роль в повышении компетентности муниципальных кадров должна быть отведена их оценке, подбору и расстановке. Однако процедуры аттестации на сегодняшний день не выявили у муниципальных служащих творческого подхода к решению задач управления. Психологические характеристики личности – совместимость и срабатываемость при расстановке кадров также на данный момент неприменимы из-за «кадрового голода» в муниципальном районе.

В настоящее время в вопросах подбора и расстановки кадров важную роль играет кадровый резерв, однако кадровый резерв не ведется, ввиду отсутствия кандидатов.

Особое внимание следует уделить решению задачи омоложения муниципальных кадров. Привлечение на муниципальную службу подготовленных молодых специалистов обеспечит преемственность поколений в системе муниципального управления, ротацию кадров, усиление конкуренции и конкурсных начал в процессе отбора, подготовки и карьерного роста муниципальных служащих Администрации муниципального района.

Для эффективной работы муниципального служащего также необходимо решение задач по повышению престижа муниципальной службы, развитию корпоративной культуры и материально-информационного обеспечения управления.

Особое внимание уделяется формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

Как показала практика, программно - целевой метод является эффективным инструментом комплексного решения сложных проблем.

Такой подход концентрирует имеющиеся у муниципального района ресурсы на обеспечении достижения поставленных задач.

Основные риски, связанные с использованием программно- целевого метода, могут быть обусловлены кризисными явлениями в экономике и снижением в связи с этим финансирования муниципальной программы. Способом ограничения рисков будет являться мониторинг реализации муниципальной программы, своевременная корректировка программных мероприятий и показателей в зависимости от достигнутого состояния.

Данный метод решения задач муниципальной программы предполагает два варианта:

-благоприятный (вариант 1) – в случае выполнения всех программных мероприятий и достижения целевых индикаторов к 2024 году позволит сформировать условия для развития и совершенствования муниципальной службы в Администрации муниципального района, повысит эффективность профессиональной деятельности муниципальных служащих.

-неблагоприятный вариант (вариант 2) - в случае развития кризисных явлений, неполного выполнения программных мероприятий вследствие недостаточного финансирования - прогнозируется некачественное выполнение мероприятий данной программы.

Мероприятия, реализуемые в рамках настоящей муниципальной программы, не дублируют другие программные мероприятия, реализуемые на территории района.

2. Основные цели, задачи Программы

Цель Программы – создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы, повышение эффективности деятельности муниципальных служащих муниципального района

Задачи Программы:

1. Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления;

2. Повышение квалификации кадров путем получения дополнительного профессионального образования лицами, замещающими выборные муниципальные должности, муниципальными служащими и получения высшего образования муниципальными служащими;

3. Совершенствование организационных механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества муниципальных функций и услуг;

4. Внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы района, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышение их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;

5. Создание социально-экономических условий развития муниципальной службы, совершенствование механизмов стимулирования муниципальных служащих;

6. Организация обучения студентов с последующим трудоустройством в органах местного самоуправления муниципального района имени Полины Осипенко;

7. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы.

3. Прогноз конечных результатов реализации программы

Реализация муниципальной программы предполагает достижение следующих результатов:

1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

- внесение изменений в существующие нормативные правовые акты Администрации муниципального района.

2. Обеспечение профессионального развития муниципальных служащих;

- по итогам реализации программы повышение курсов квалификации пройдут 30 человек.

3. Открытость муниципальной службы и ее доступность.

- освещение прохождения муниципальной службы в средствах массовой информации, проведение конкурсов на замещение должностей муниципальной службы.

4. Повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в муниципальном районе имени Полины Осипенко.

- проведение семинаров, «круглых столов» с муниципальными служащими.

5. Увеличение удовлетворенности населения деятельностью органов местного самоуправления (%).

- Уменьшение количество обращений, жалоб граждан на действия, бездействия муниципальных служащих.

6. Обучение молодых специалистов, не имеющих высшего образования с последующим закреплением их на должностях муниципальной службы на долгосрочный период;

- по окончании муниципальной программы в 2024 году два специалиста администрации получают высшее образование за счет средств районного бюджета с обязательством проработать на муниципальной службе пять лет и три муниципальных служащих будут являться получающими первое высшее образование.

7. Подготовка кадров по целевому набору в целях дальнейшего трудоустройства в органах местного самоуправления.

- к окончанию срока реализации программы три студента будут проходить обучение в высших учебных заведениях края по договорам о целевом обучении.

Выполнение мероприятий муниципальной программы позволит сформировать условия для устойчивого социально-экономического развития муниципального района, эффективной реализации вопросов местного значения муниципального района.

Таким образом, результатом программы развития муниципальной службы в Администрации муниципального района должно стать формирование нового типа муниципального служащего, имеющего профессиональное образование, обладающего широким кругозором, компетентного, умеющего применять в работе информационные технологии, способного принимать взвешенные управленческие решения, предлагать прогрессивные модели действия, прогнозировать стратегические задачи, направленные на социально-экономическое развитие территории муниципального района.

4. Сроки и этапы реализации программы

Программа реализуется в один этап в течение 2021-2024 годов.

5. Перечень показателей (индикаторов) программы

Индикаторами и показателями, позволяющими оценить ход реализации муниципальной программы, являются:

1. Количество муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности муниципального района, получивших дополнительное профессиональное образование за счет средств местного бюджета(человек);

Единица измерения – человек.

Источник информации: нормативно-правовые акты Администрации муниципального района, сертификаты, удостоверения.

2. Количество муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности муниципального района, получивших дополнительное профессиональное образование за счет средств краевого бюджета(человек);

Единица измерения – человек.

Источник информации: нормативно-правовые акты Администрации муниципального района, сертификаты, удостоверения

3. Доля муниципальных служащих прошедших подготовку, переподготовку (%).

Для определения данного показателя (индикатора) применяется следующая методика расчета:

Единица измерения – проценты.

Расчет показателя:

$$ДМС = \frac{ПКМС}{РМС} \times 100 \%,$$

где:

ПКМС – количество муниципальных служащих прошедших курсы повышения квалификации.

РМС – количество муниципальных служащих по реестру.

Источник информации: нормативно-правовые акты Администрации муниципального района имени Полины Осипенко, сертификаты, удостоверения.

4. Количество муниципальных служащих получающих высшее образование за счет средств муниципального бюджета (человек)

Для определения данного показателя (индикатора) применяется следующая методика расчета:

Единица измерения – человек.

Источник информации: количество договоров на получение первого высшего образования за счет средств местного бюджета, заключенных с муниципальными служащими

5. Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления.

Источник информации: Показатели Правительства Хабаровского края.

Разъяснения по показателю: Значения показателей оценки населением эффективности деятельности органов местного самоуправления определяются на основе данных независимых опросов населения, порядок организации и проведения которых определяется нормативным правовым актом Губернатора Хабаровского края.

6. Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, из числа муниципальных служащих, подлежащих аттестации (%).

Единица измерения – проценты.

Расчет показателя:

$$АМС = \frac{ПрАМС}{ПлАМС} \times 100 \%,$$

где:

ПрМС – количество муниципальных служащих прошедших аттестацию

ПлМС – количество муниципальных служащих планируемых для прохождения аттестации.

Источник информации: нормативно-правовые акты Администрации муниципального района имени Полины Осипенко.

Перечень целевых показателей (индикаторов), позволяющих оценить эффективность реализации муниципальной программы по годам, приведён в приложении №3.

6. Краткое описание основных мероприятий программы

Для решения поставленных задач предусмотрены мероприятия по следующим направлениям:

1. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы.

Формирование нормативной правовой базы и её совершенствование:

а) разработка и принятие нормативных правовых актов в муниципальном районе в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Хабаровского края;

б) мониторинг принятия изменений и дополнений в федеральном законодательстве и законодательстве Хабаровского края по вопросам муниципальной службы.

Мероприятия направлены на формирование нормативной правовой базы и её совершенствование, а также на своевременное внесение изменений в муниципальные правовые акты в соответствии с действующим законодательством по результатам мониторинга действующего законодательства по вопросам муниципальной службы.

Данные мероприятия предусматривают контроль своевременного принятия муниципальных правовых актов и их соответствие федеральному законодательству и законодательству Хабаровского края.

2. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности муниципальных служащих.

Основывается на получении первого высшего образования, профессиональной переподготовке, повышении квалификации и стажировки муниципальных служащих на системном уровне:

а) организация получения первого высшего образования, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципального района.

Мероприятие направлено на организацию получения первого высшего образования по форме дистанционного обучения на конкурсной основе, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих на соответствующих курсах за пределами муниципального образования при соответствующих образовательных учреждениях, а также посредством организации курсов повышения квалификации непосредственно в Администрации муниципального района.

б) проведение семинарских занятий по вопросам муниципальной службы.

Мероприятие предусматривает организацию и проведение семинарских занятий с участием специалистов, занимающихся вопросами муниципальной службы, с целью доведения до муниципальных служащих изменений в действующем законодательстве и организации помощи при подготовке к аттестации. Методы проведения – лекции.

3.Создание системы открытости, гласности и повышения престижа муниципальной службы:

а) организация и сопровождение на официальном Интернет-сайте Администрации раздела «Муниципальная служба».

Мероприятие направлено на организацию обмена информацией, обсуждение вопросов прохождения муниципальной службы для населения муниципального района, что будет способствовать открытости и прозрачности деятельности муниципального образования по вопросам прохождения муниципальной службы.

б) размещение информации по вопросам муниципальной службы в официальных средствах массовой информации муниципального района.

Данное мероприятие направлено на повышение открытости муниципальной службы и информированности населения о деятельности органов местного самоуправления.

4.Развитие кадрового потенциала муниципальной службы

а) совершенствование системы профессионального отбора наиболее квалифицированных специалистов;

б) управление профессиональным и должностным ростом муниципальных служащих;

в) совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва;

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

д) применение современных кадровых технологий, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности;

е) создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

ж) подготовка молодых специалистов и организация обучения студентов с последующим трудоустройством в органах местного самоуправления муниципального района

7. Основные меры правового регулирования

К основным мерам правового регулирования, направленным на выполнение мероприятий муниципальной программы, относится разработка и принятие, в случае необходимости, муниципальных нормативных

правовых актов в сфере совершенствования и развития муниципальной службы в муниципальном районе имени Полины Осипенко.

Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы приведены в приложении №4 к Программе.

8. Ресурсное обеспечение реализации программы

Ресурсное обеспечение Программы приведено в приложении №5 к настоящей программе.

Объем финансирования реализации Программы составляет 2100,00 тыс. рублей. Объемы финансирования из бюджета муниципального района 1500,00тыс.руб. подлежат ежегодному уточнению, исходя из возможностей бюджета района на очередной финансовый год. Прогнозный объем финансирования краевого бюджета 600,00 тыс.руб.

9. Анализ рисков реализации муниципальной программы

Основными внешними рисками, влияющими на достижение поставленных целей, являются:

1. Недостаточное финансирование мероприятий Программы.

Для снижения данного риска необходимо:

- ежегодно уточнять объемы финансирования Программы, исходя из возможностей муниципального бюджета;
- корректировать объемы ресурсного обеспечения в зависимости от результатов выполнения мероприятий Программы.

2. Недостаточная активность и инициативность муниципальных служащих муниципального района имени Полины Осипенко.

Для снижения данного риска предполагается:

- принятие решений по получению поддержки с участием в иных мероприятиях Программы.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к муниципальной программе
«Совершенствование и развитие
муниципальной службы в
муниципальном районе имени
Полины Осипенко Хабаровского
края на 2021– 2024 годы

Сведения о показателях (индикаторах) программы

№ п/п	Наименование показателя (индикатора)	Един ица измер ения	Источник и информац ии	Значение показателя (индикатора)							окончан ие реализа ции програм мы
				2018	2019	2020*	2021	2022	2023	2024	
1.	Количество муниципальных служащих муниципального района, прошедших подготовку, повышение квалификации и стажировку за счёт средств бюджета муниципального района (человек);	Человек	НПА, сертификаты, удостоверения	15	17	17	6	7	8	9	30
2.	Количество муниципальных служащих муниципального района, прошедших подготовку, повышение квалификации и стажировку за счёт средств краевого бюджета (человек);	Человек	НПА, сертификаты, удостоверения	0	0	0	6	7	8	9	30

3.	Доля муниципальных служащих прошедших подготовку, переподготовку (%);	%	Реестр муниципальных служащих, НПА, удостоверения, сертификаты.	50,0	23,7	23,7	35,0	40,0	45,0	50,0	50,0
4.	Количество муниципальных служащих получающих высшее образование за счет средств муниципального бюджета (человек)	Человек	НАП Заключенные договоры по обучению	0	0	0	2	3	4	5	2
5.	Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления (%);	%	Показатель и Правительства Хабаровского края	54,5	55,00	55,5	60,00	65,00	70,00	75,00	75,00
6.	Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, из числа муниципальных служащих, подлежащих аттестации (%)	%	НПА	100	100	100	100	100	100	100	100

<*> текущий год реализации муниципальной программы "Совершенствование и развитие муниципальной службы в муниципальном районе имени Полины Осипенко Хабаровского края на 2014-2020 годы", утвержденной постановлением главы муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края от 24.09.2013 № 151.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

к муниципальной программе
«Совершенствование и
развитие муниципальной
службы в муниципальном
районе имени Полины
Осипенко Хабаровского края
на 2021 - 2024 годы

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п\п	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель (соисполнители)	Срок реализации	Непосредственный результат (краткое описание)	Последствия не реализации основного мероприятия
1	2	3	4	5	6
1. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы.					
1.1	Формирование единого плана подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих	Управление делами Администрации муниципального района	2021-2024	Формирование единого плана переподготовки	Отсутствие планирования подготовки
1.2.	Разработка системы мониторинга потребностей подготовки кадров для муниципальной службы	Управление делами, структурные подразделения Администрации муниципального района	2021-2024	Формирование системы мониторинга потребностей кадров	Отсутствие системы мониторинга кадров
1.3.	Участие в курсах повышения квалификации муниципальных служащих с получением свидетельства государственного образца (без получения свидетельства государственного	Управление делами	2021-2024	Прохождение курсов повышения квалификации, получение	Отсутствие дополнительных знаний и навыков

	образца)			свидетельства о прохождении курсов	
1.4.	Обучение по профильным направлениям деятельности в форме дистанционного обучения с получением диплома государственного образца	Управление делами, Администрации муниципального района	ежегодно	Получение высшего образования, дополнительных профильных знаний и навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей	Текущность кадров, отсутствие карьерного роста, Отсутствие дополнительных профильных знаний и навыков
1.5.	Организация учебы муниципальных служащих на базе Администрации муниципального района (с привлечением специалистов ВУЗов г.Хабаровска, г.Комсомольска-на-Амуре, некоммерческих организаций и др.)	Управление делами	ежегодно	Прохождение курсов с участием специалистов ВУЗов по направлениям предложенным кадровой службой Администрации без выезда за пределы района	Отсутствие дополнительных знаний
1.6	Проведение семинаров, конференций, круглых столов на базе Администрации муниципального района для муниципальных служащих района	Управление делами	ежегодно	Обсуждение вопросов прохождения муниципальной службы с принятием соответствующих решений	Низкий уровень коммуникативности, отсутствие навыков выступления перед аудиторией
1.7.	Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы	Управление делами, Администрации муниципального района	По мере необходимости	Формирование кадрового состава Администрации	Недоукомплектованность кадрами

1.8	Привлечение студентов высших учебных заведений для прохождения практики в органах местного самоуправления, закрепление наставников, руководителей практики	Управление делами, структурные подразделения	2021-2024	Поступление дипломированных специалистов на муниципальную службу	Отсутствие молодых дипломированных специалистов для поступления на муниципальную службу
1.9	Организация дней «открытых дверей» в Администрации муниципального района в рамках программы «Открытое Правительство» (с привлечением специалистов администрации района для оказания бесплатных консультаций)	Управление делами, структурные подразделения, Администрации муниципального района	ежегодно	Повышение доверия к органам местного самоуправления	Недоверие к органам местного самоуправления
1.10	Организация обучения студентов с последующим трудоустройством в органах местного самоуправления муниципального района имени Полины Осипенко	Управление делами	ежегодно	Целевая подготовка специалистов для органов местного самоуправления	Отсутствие молодых дипломированных специалистов для поступления на муниципальную службу
2. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности муниципальных служащих					
2.1	Подготовка и проведение аттестации муниципальных служащих	Управление делами	ст.18 25-ФЗ, один раз в три года (применительно к каждому муниципальному	Определение уровня подготовки и соответствия занимаемой должности муниципальных	Низкий уровень подготовки должности муниципальных служащих

			служащему)	служащих	
3.Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы					
3.1	Размещение на официальном сайте Администрации муниципального района: -муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы муниципальной службы; -информация о вакансиях, прохождении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления	Управление делами	Постоянно, по мере необходимости	Информирование населения о порядке поступления и прохождения муниципальной службы	Отсутствие информации у граждан о порядке поступления и прохождения муниципальной службы
3.2	Организация работы по информационному обеспечению формирования и подготовки управленческих кадров муниципальных служащих	Управление делами	По мере необходимости	Информированность заинтересованных лиц о подготовки управленческих кадров	Отсутствие информации о подготовки кадров
4.Создание системы открытости, гласности и повышения престижа муниципальной службы					
4.1	Освещение в средствах массовой информации, на официальном сайте района информации о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы и формирования позитивного отношения граждан к муниципальным служащим	Управление делами, Администрации района	постоянно	Создание системы открытости муниципальной службы	Непрозрачность деятельности ОМСУ
4.2	Оформление информационных стендов о работе Администрации муниципального района	Управление делами,	2021-2024	Формирование наглядного материала о деятельности Администрации района	Низкий уровень информирования населения о деятельности ОМСУ

4.3	Выдвижение муниципальных служащих муниципального района имени Полины Осипенко на награждение Почетной грамотой и Благодарностью Губернатора Хабаровского края	Управление делами	2021-2024	Повышение престижа и мотивации труда муниципальных служащих	Отсутствие престижа муниципальной службы и мотивации труда муниципальных служащих
4.4	Награждение Почетной грамотой и Благодарностью главы муниципального района	Управление делами	2021-2024	Повышение престижа и мотивации труда муниципальных служащих	Отсутствие престижа муниципальной службы и мотивации труда муниципальных служащих
4.5	Проведение мероприятий по празднованию Дня местного самоуправления	Управление делами	2021-2024	Повышение престижа муниципальной службы	Отсутствие престижа муниципальной службы
4.6	Изготовление печатной продукции с геральдикой района (открытки, брошюры, баннеры, информационные издания)	Управление делами	2021-2024	Формирование наглядного материала о районе и деятельности органов местного самоуправления	Недостаточная информированность населения о деятельности органов местного самоуправления

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к муниципальной программе
"Совершенствование и развитие
муниципальной службы
в муниципальном районе имени
Полины Осипенко Хабаровского
края на 2021-2024 годы"

Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы

№ п/п	Вид проекта нормативного правового акта	Основные положения проекта нормативного правового акта	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
1.	Формирование позитивного общественного мнения об органах местного самоуправления, муниципальных служащих			
1.1.	Положение о проведении аттестации муниципальных служащих муниципального района имени Полины Осипенко, утвержденное решением Собрания депутатов муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края от 26.12.2016 № 209.	Аттестация муниципальных служащих	Управление делами	Внесение изменений в состав комиссии по мере кадровых изменений, внесение изменений в положение по мере изменения законодательства Российской Федерации

1.2.	Постановление главы муниципально-го района от 09.04.2018 №73 «О почетной грамоте, благодарности главы муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края»	Положение и порядок представления и рассмотрения документов на награждение и организация вручения	Управление делами	Внесение изменений в состав комиссии по мере кадровых изменений, внесение изменений по мере совершенствования законодательства Российской Федерации
1.3.	Положение о порядке заключения договора о целевом обучении с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в Администрации муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края, утвержденное постановлением Администрации муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края от 28.06.2017 № 108	Порядок заключения договора о целевом обучении с последующим трудоустройством в органам местного самоуправления	Управление делами	Внесение изменений по мере совершенствования законодательства Российской Федерации
1.4.	Положение о порядке заключения договора о получении первого высшего образования по дистанционной форме обучения муниципальными служащими Администрации муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края	Порядок заключения договора о получении первого высшего образования путем дистанционного обучения с Администрацией муниципального района.		1 квартал 2021 года

ПРИЛОЖЕНИЕ №5

к муниципальной
программе "Совершенствован
ие и развитие муниципальной
службы в муниципальном
районе имени Полины
Осипенко Хабаровского края
на 2021 - 2024 годы"

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ реализации программы за счет средств бюджета муниципального района

№п/п	Наименование основного мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Расходы по годам (тыс.руб.)			
			2021	2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7
		Всего:1500	300,00	350,00	400,00	450,00
		Администрация муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края	300,00	350,00	400,00	450,00
1.	Развитие кадрового потенциала муниципальной службы.	Всего: 640,00	290,00	340,00	390,00	440,00
		Управление делами Администрации муниципального района				
1.1.	Формирование единого плана подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих					
1.2.	Разработка системы мониторинга потребностей подготовки кадров для муниципальной службы					
1.3.	Участие в курсах повышения квалификации муниципальных служащих с получением свидетельства государственного		160,00	160,00	160,00	160,00

	образца (без получения свидетельства государственного образца)					
1.4.	Обучение по профильным направлениям деятельности в форме дистанционного обучения с получением диплома государственного образца		100,00	150,00,	200,00	250,00
1.5.	Организация учебы муниципальных служащих на базе Администрации муниципального района (с привлечением специалистов ВУЗов г. Хабаровска, г. Комсомольска-на-Амуре, некоммерческих организаций и др.)					
1.6.	Проведение семинаров, конференций, круглых столов на базе Администрации муниципального района для муниципальных служащих района					
1.7.	Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы					
1.8.	Привлечение студентов высших учебных заведений для прохождения практики в органах местного самоуправления, закрепление наставников, руководителей практики					
1.9.	Организация дней «открытых дверей» в Администрации муниципального района в рамках программы «Открытое Правительство» (с привлечением специалистов администрации района для оказания бесплатных консультаций)					
1.10.	Организация обучения студентов с последующим трудоустройством в органах местного самоуправления муниципального района имени Полины Осипенко		30,00	30,00	30,00	30,00
2.	Повышение эффективности муниципальной службы и результативности муниципальных служащих	Всего: 0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Управление делами Администрации муниципального района				
2.1.	Подготовка и проведение аттестации муниципальных служащих					
3.	Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы	Всего: 0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Управление				

		делами Администрации муниципального района				
3.1.	Размещение на официальном сайте Администрации муниципального района: -муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы муниципальной службы; -информация о вакансиях, прохождении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления					
3.2.	Организация работы по информационному обеспечению формирования и подготовки управленческих кадров муниципальных служащих					
4.	Создание системы открытости, гласности и повышения престижа муниципальной службы	Всего: 40,00	10,00	10,00	10,00	10,00
		Управление делами Администрации муниципального района				
4.1.	Освещение в средствах массовой информации, на официальном сайте района информации о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы и формирования позитивного отношения граждан к муниципальным служащим					
4.2.	Оформление информационных стендов о работе Администрации муниципального района					
4.3.	Выдвижение муниципальных служащих муниципального района имени Полины Осипенко на награждение Почетной грамотой и Благодарностью Губернатора Хабаровского края					
4.4.	Награждение Почетной грамотой и Благодарностью главы муниципального района					
4.5.	Проведение мероприятий по празднованию Дня местного самоуправления					
4.6.	Изготовление печатной продукции с геральдикой района (открытки, брошюры, баннеры, информационные издания)		10,00	10,00	10,00	10,00

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к муниципальной программе
«Совершенствование и развитие
муниципальной службы в
муниципальном районе имени
Полины Осипенко Хабаровского
края на 2021– 2024 годы

ПРОГНОЗНАЯ (СПРАВОЧНАЯ) ОЦЕНКА
расходов федерального бюджета, краевого бюджета, бюджетов
муниципальных образований и внебюджетных средств

	Наименован ие подпрограм мы, основного мероприяти я	Источники финансирова ния	Оценка расходов по годам (тыс. рублей)				Год реализации программы
			первый год реализации программы 2021	второй год реализации программы 2022	третий год реализации программы 2023	четвертый год реализации программы 2024	
1	2	3	4	5	6	7	8
		Всего	450,00	500,00	550,00	600,00	2021-2024
		Федеральный бюджет					
		Краевой бюджет	150,0	150,0	150,0	150,0	
		Бюджеты муниципальн ых образований	300,00	350,00	400,00	450,00	
		Внебюджетн ые средства	0,0	0,0	0,0	0,0	
1.	Мероприятия						
		всего	450,00	500,00	550,00	600,00	

1.1.	«Совершенствование и развитие муниципальной службы в муниципальном районе имени Полины Осипенко Хабаровского края на 2021-2024 годы»	федеральный бюджет					
		краевой бюджет	150,0	150,00	150,00	150,00	
		бюджеты муниципальных образований	300,00	350,00	400,00	450,00	
		внебюджетные средства					
1.2.	Развитие кадрового потенциала муниципальной службы. Создание единой системы обучения муниципальных служащих	всего	310,0	310,0	310,0	310,0	
		федеральный бюджет	0,0	0,0	0,0	0,0	
		краевой бюджет	150,0	150,0	150,0	150,0	
		бюджеты муниципальных образований	160,0	160,0	160,	160,0	
		внебюджетные средства	0,0	0,0	0,0	0,0	
1.3.	Создание системы открытости, гласности и повышения престижа муниципальной службы	всего	10,00	10,00	10,00	10,00	
		федеральный бюджет	0,0	0,0	0,0	0,0	
		краевой бюджет	0,0	0,0	0,0	0,0	
		бюджеты муниципальных образований	10,0	10,0	10,0	10,0	
		внебюджетные средства	0,0	0,0	0,0	0,0	

1.4.	Подготовка кадров для работы в органах местного самоуправления муниципального района имени Полины Осипенко Хабаровского края	всего	130,00	180,00	230,00	280,00	
		федеральный бюджет	0,0	0,0	0,0	0,0	
		краевой бюджет	0,0	0,0	0,0	0,0	
		бюджеты муниципальных образований	130,00	180,00	230,00	280,00	
		внебюджетные средства	0,0	0,0	0,0	0,0	

 <*> Информация приводится в соответствии с ресурсным обеспечением реализации муниципальных программы за счет средств районного бюджета.

