

Приложение
к постановлению администрации
городского округа город Шахунья
от 28 марта 2016 года № 369

«Утверждена
постановлением администрации
городского округа город Шахунья
Нижегородской области
от 28 августа 2014 года N 867
(в редакции постановления
администрации городского
округа город Шахунья
от 21 мая 2015 года № 627)

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ГОРОДСКОМ ОКРУГЕ
ГОРОД ШАХУНЬЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2015 - 2016 ГОДЫ"**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском округе город Шахунья Нижегородской области на 2015-2016 годы» (далее-Программа)
Муниципальный заказчик-координатор Программы	Администрация городского округа город Шахунья Нижегородской области (далее-администрация)
Разработчик Программы	Администрация городского округа город Шахунья Нижегородской области
Исполнители Программы	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области, соисполнитель - сектор по бухгалтерскому учету и отчетности администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области
Цель Программы	Развитие и совершенствование муниципальной службы городского округа город Шахунья Нижегородской области посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования условий труда и системы непрерывного обучения муниципальных служащих, повышение качества и уровня жизни муниципальных служащих, вышедших на пенсию.
Задачи Программы	- совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;

	<ul style="list-style-type: none"> - повышение эффективности профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих; развитие системы профессионального и личностного роста муниципальных служащих; - повышение эффективности работы с кадровым резервом и резервом управленческих кадров; обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе; - проведение аттестации и квалификационных экзаменов на присвоение классных чинов муниципальным служащим в установленные действующим законодательством сроки; - внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала; - обеспечение своевременной выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим муниципальные должности и должности муниципальной службы.
Сроки реализации Программы	2015-2016 годы
Объемы бюджетных ассигнований за счет средств бюджета городского округа город Шахунья	2015 год – 2 800,0 (тыс.руб.) 2016 год – 4 500,0 (тыс.руб.)
Индикаторы достижения цели и показатели непосредственных результатов	<p>Количество муниципальных служащих, подлежащих аттестации 21 чел.</p> <p>Количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию в отчетном году 20 чел.</p> <p>Количество человек, состоящих в кадровом резерве 2015 - 30 чел. 2016 - 40 чел.</p> <p>Количество человек, состоящих в резерве управленческих кадров 2015 - 10 чел. 2016 - 20 чел.</p> <p>Количество муниципальных служащих, предоставивших справки о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера 2015 год - 100% 2016 год – 100%</p> <p>Количество лиц, вышедших на пенсию и получающих пенсию за выслугу лет 2015 год – 38 чел. 2016 год – 47 чел.</p>

1. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПРОБЛЕМЫ, РЕШЕНИЕ КОТОРОЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПУТЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Одним из основных условий последовательного развития муниципальной службы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава, реализация которого тесно взаимосвязана с задачей по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих.

По состоянию на 01 августа 2014 года в администрации штатная численность муниципальных служащих составляет 33 штатных единицы, фактически замещает должности муниципальной службы 31 человек.

Возрастной состав муниципальных служащих: до 30 лет - 6 человек (19,3 %), от 30 до 49 лет - 15 человек (48,4 %), от 50 до 59 лет - 7 человек (22,6 %), от 60 лет и старше – 3 человек (9,7 %).

Из общего числа муниципальных служащих на 1 августа 2014 года высшее профессиональное образование имеют 30 человек (96,8%), среднее профессиональное - 1 человек (3,2%), имеющих два и более высших профессиональных образования - 8 человек (25,8%).

Курсы повышения квалификации различной продолжительности за 3 года прошли 6 человек (в среднем 6,4% в год).

Аттестация муниципальных служащих проводилась только в 2010 году, хотя должна проводиться 1 раз в три года. Квалификационные экзамены на присвоение классных чинов также проводятся не регулярно.

Показатель текучести кадров находится на высоком уровне исходя из анализа последних 3 лет.

При назначении на должности муниципальной службы крайне редко используется кадровый резерв. За 3 предыдущих года на вакантные должности муниципальной службы из кадрового резерва назначены 2 человека (6,4%), конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы не проводилось. В целях формирования качественного кадрового состава, своевременного замещения вакантных должностей на муниципальной службе кадровый резерв должен стать одним из основных источников пополнения кадров

в администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области. За аналогичный период не был использован резерв управленческих кадров (0 % назначений).

Улучшение условий труда муниципальных служащих играет большую роль в системе стимулирования и мотивации муниципальных служащих к эффективному достижению качественных результатов профессиональной служебной деятельности. Так, специальная оценка условий труда на 01 августа 2014 года проведена только для 7 рабочих мест муниципальных служащих.

Диспансеризация муниципальных служащих проводилась только в 2011 году и в июле 2014 года, хотя в соответствии с действующим законодательством, она должна проводиться ежегодно. Из года в год растет количество выданных муниципальным служащим листков нетрудоспособности: 2012 год – 31, 2013 год – 51, 1 полугодие 2014 года – 32. Ежегодное проведение диспансеризации позволит выявлять заболевания на более ранней стадии.

Приведенные данные свидетельствуют о наличии следующих негативных тенденций:

- высокий показатель текучести кадров;
- низкий процент обученных на курсах повышения квалификации;
- отсутствие системности в работе с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава муниципальной службы, следовательно, низкий процент граждан, назначаемых из кадрового резерва муниципальной службы, отсутствие назначений из резерва управленческих кадров;
- низкий процент лиц, назначаемых для замещения вакантных должностей муниципальной службы по результатам конкурса;
- несоблюдение сроков проведения аттестации и квалификационных экзаменов на присвоение классных чинов муниципальным служащим;
- несвоевременное исполнение нормативных актов, регулирующих организацию условий труда муниципальных служащих.

Все перечисленные проблемы взаимосвязаны и не могут быть решены по отдельности.

С целью улучшения профессионально-квалификационного состава, уменьшения текучести и старения кадров необходимо использовать современные

кадровые технологии, осуществлять постоянный мониторинг кадрового потенциала на муниципальной службе, активизировать процессы обновления кадров, внедрять систему перспективного резерва, улучшать условия труда муниципальных служащих.

Закон Нижегородской области от 24 июня 2003 года №48-З «О пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим государственные должности Нижегородской области и должности государственной гражданской службы Нижегородской области, и пенсии за умершего (погибшего) родителя, замещавшего государственную должность Нижегородской области либо должность государственной гражданской службы Нижегородской области» устанавливает основания возникновения права на пенсию за выслугу лет, порядок ее назначения и выплаты. Пенсия за выслугу лет является дополнительной мерой социальной поддержки для муниципальных служащих, вышедших на пенсию.

Учитывая вышеизложенное, развитие муниципальной службы должно осуществляться в соответствии с единой Программой, которая позволила бы подойти к решению проблем комплексно, обеспечить последовательность и системность реализации мероприятий по развитию муниципальной службы.

Последовательная реализация Программы позволит создать действенную систему муниципальной службы, сформировать высококвалифицированный состав муниципальных служащих, обеспечить эффективность муниципальной службы и результативность деятельности администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ, СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Основной целью Программы является развитие и совершенствование муниципальной службы городского округа город Шахунья Нижегородской области посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования условий труда и системы непрерывного обучения муниципальных служащих.

Для достижения цели необходимо решать следующие задачи:

- 1) совершенствование нормативной правовой базы по вопросам

муниципальной службы;

2) повышение эффективности профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих; развитие системы профессионального и личностного роста муниципальных служащих;

3) повышение эффективности работы с кадровым резервом и резервом управленческих кадров; обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;

4) проведение аттестации и квалификационных экзаменов на присвоение классных чинов муниципальным служащим в установленные действующим законодательством сроки;

5) внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала.

6) обеспечение своевременности выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим муниципальные должности и должности муниципальной службы.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей эффективности Программы. Целевые индикаторы указаны в пункте 4 настоящей Программы.

Действие Программы предусмотрено на 2015 - 2016 годы. Сроки выполнения отдельных мероприятий осуществляются в соответствии с графиками и планами данных мероприятий. Программа реализуется в один этап.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

№ п/п	Наименование мероприятия	Категория расходов (кап. вложения, НИОКР и прочие расходы)	Сроки выполнения	Исполнители мероприятий	Объем финансирования (по годам за счет средств городского бюджета) (тыс.руб.)		
					2015	2016	всего
Цель муниципальной программы - развитие и совершенствование муниципальной службы городского округа город Шахунья Нижегородской области посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования условий труда и системы непрерывного обучения муниципальных служащих.							
Задача 1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы.							

1.1.	Дальнейшая разработка нормативных правовых актов, регулирующих вопросы прохождения муниципальной службы, внесение изменений и дополнений в действующие правовые акты с учетом изменения федерального законодательства и областного законодательства		постоянно	Юридический отдел администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области, сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
Задача 2. Повышение эффективности профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих; развитие системы профессионального и личностного роста муниципальных служащих							
2.1.	Проведение мониторинга по изучению потребности получения новых знаний, умений и навыков муниципальными служащими		ежегодно	Сектор кадровой работы городского округа город Шахунья Нижегородской области			
2.2.	Организация обучения муниципальных служащих по программам дополнительного профессионального образования (профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации)		2015, 2016	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
2.3.	Проведение обучающих семинаров по вопросам противодействия коррупции, представления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и членов их семей, по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих		ежегодно	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области, сектор юридической работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
Задача 3. Повышение эффективности работы с кадровым резервом и резервом управленческих кадров; обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе							
3.1.	Проведение конкурсов на включение в резерв управленческих кадров, кадровый резерв		2015, 2016	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
3.2.	Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы		По мере необходимости	Сектор кадровой работы администрации городского округа	0	0	0

				город Шахунья Нижегородской области			
3.3.	Приглашение независимых экспертов в составы конкурсных комиссий		по мере необходимости	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
3.4.	Публикация объявлений о проведении кадровых конкурсов на официальном сайте администрации и в газете «Знамя труда»		постоянно	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
3.5.	Организация ознакомительной, производственной, преддипломной практики студентов вузов в целях формирования кадрового резерва молодых специалистов		по мере необходимости	Структурные подразделения администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
Задача 4. Проведение аттестации и квалификационных экзаменов на присвоение классов чин в муниципальным служащим в установленные действующим законодательством сроки.							
4.1.	Оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих посредством проведения аттестации		в соответствии с графиком проведения аттестации	Аттестационная комиссия администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
4.2.	Организация проведения квалификационных экзаменов муниципальных служащих		по мере необходимости	Аттестационная комиссия администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
Задача 5. Внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала.							
5.1.	Улучшение кадрового состава муниципальных служащих путем: - должностного роста муниципальных служащих на основе их профессиональных заслуг и деловых качеств; - учета длительного, безупречного и эффективного исполнения муниципальным служащим должностных обязанностей при назначении его на вышестоящую		постоянно	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0

	должность						
5.2.	Поддержание реестра муниципальных служащих в актуальном состоянии		постоянно	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
5.3.	Формирование системы материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих к эффективному достижению качественных конечных результатов профессиональной служебной деятельности		постоянно	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области, сектор юридической работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
5.4.	Контроль за своевременной сдачей муниципальными служащими сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера		постоянно	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
5.5.	Организация проверки достоверности и полноты сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и членов их семей		постоянно	Сектор кадровой работы администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	0	0	0
Задача 6. Обеспечение своевременности выплаты пенсии за выслугу лет лицам, замещавшим муниципальные должности и должности муниципальной службы							
6.1.	Выплата пенсии за выслугу лет		ежемесячно	Сектор по бухгалтерскому учету и отчетности администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области	2 800,0	4 500,0	7 300,0

4. ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование показателя	2013 (отчет)	2014 (оценка)	2015	2016
1.	Количество муниципальных служащих, подлежащих аттестации/прошедших аттестацию в отчетном году	0	0	0	21 чел./21 чел.
2.	Количество человек, состоящих в кадровом резерве молодых специалистов	0	0	5 чел.	10 чел.
3.	Количество человек, состоящих в кадровом резерве	0	18 чел.	30 чел.	40 чел.
4.	Количество человек, состоящих в резерве управленческих кадров	0 чел.	5 чел.	10 чел.	20 чел.
5.	Количество муниципальных служащих, предоставивших справки о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера	100 %	100 %	100 %	100 %
6.	Количество лиц, получающих пенсию за выслугу лет	34 чел.	38 чел.	38 чел.	47 чел.

5. ПРОГНОЗНАЯ ОЦЕНКА РАСХОДОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ

Статус	Наименование программы	Ответственный исполнитель, соисполнители	Оценка расходов (тыс.руб.), годы		
			2014	2015	2016
Муниципальная программа	«Развитие муниципальной службы в городском округе город Шахунья Нижегородской области на 2015 – 2016 годы»	Всего (1)+(2)+(3)+(4)+(5)+(6)	84,5	2 800,0	4 500,0
		(1) Расходы бюджета городского округа город Шахунья Нижегородской области	84,5	2 800,0	4 500,0
		(2) Расходы областного бюджета Нижегородской области	0	0	0
		(3) Расходы государственных внебюджетных фондов РФ	0	0	0
		(4) Расходы территориальных государственных внебюджетных фондов	0	0	0
		(5) Федеральный бюджет	0	0	0
		(6) Юридические лица	0	0	0
		(7) Прочие источники (средства предприятий, собственные средства населения)	0	0	0

6. АНАЛИЗ РИСКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Существует риск неполного финансирования Программы из бюджета городского округа город Шахунья Нижегородской области, что может повлечь снижение количества платных мероприятий.

7. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Эффективность реализации Программы оценивается на основании сопоставления фактически достигнутых значений целевых индикаторов с их плановыми значениями с учетом уровня финансирования.

Оценка эффективности осуществляется следующим путем:

- 1). Оценивается степень достижения каждого индикатора по формуле:

$$\text{Достижение индикатора} = \frac{\text{Значение индикатора факт}}{\text{Значение индикатора план}} \times 100\% \\ \text{(утвержденное Программой)}$$

- 2). Рассчитывается степень достижения индикаторов в среднем по Программе:

$$\text{Степень достижения} = \frac{\text{Достижение} + \text{Достижение} + \dots}{\text{Количество индикаторов}} \times 100\%$$

- 3). Рассчитывается уровень финансирования Программы по формуле:

$$\text{Уровень финансирования} = \frac{\text{Фактическое финансирование}}{\text{Плановое финансирование}} \times 100\% \\ \text{(утвержденное Программой)}$$

- 4). На основании проведенных расчетов могут быть сделаны следующие выводы об эффективности реализации программы:

- Программа реализуется эффективно, если степень достижения индикаторов Программы \geq уровню финансирования;
- Программа реализуется неэффективно, если степень достижения индикаторов $<$ уровня финансирования.

»