



# **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**Похвистнево  
Самарской области**

## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 02.11.2015 № 1595

**Об утверждении муниципальной программы  
«Развитие муниципальной службы в городском округе  
Похвистнево Самарской области на 2016-2020 годы»**

Руководствуясь Федеральным законом от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Законом Самарской области от 09.10.2007 №96-ГД «О муниципальной службе в Самарской области», постановлением Администрации городского округа Похвистнево от 15.10.2013 № 1574 «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке, формирования и реализации, оценки эффективности муниципальных программ городского округа Похвистнево», на основании ст.23 Устава городского округа Похвистнево Самарской области, Администрация городского округа Похвистнево

### **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городском округе Похвистнево Самарской области на 2016-2020 годы» (далее - Программа).

2. Установить, что возникающие в результате принятия настоящего постановления расходные обязательства городского округа Похвистнево Самарской области исполняются самостоятельно за счет средств местного бюджета в пределах общего объема бюджетных ассигнований,

предусмотренного в установленном порядке Администрации городского округа Похвистнево Самарской области как главному распорядителю средств местного бюджета.

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Похвистневский вестник» и разместить на сайте Администрации городского округа Похвистнево.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2016 года.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы городского округа, руководителя Аппарата Администрации городского округа Тарасову М.А.

**И.о. Главы городского округа**



**Н.Н. Вазлёв**

Утверждена  
постановлением Администрации  
городского округа Похвистнево  
от 02.11.2015 № 1595

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
**«Развитие муниципальной службы в городском округе Похвистнево**  
**Самарской области на 2016-2020 годы»**  
(далее - Программа)

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

- |   |   |
|---|---|
| <b>НАИМЕНОВАНИЕ ПРОГРАММЫ</b>                       | - муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском округе Похвистнево Самарской области на 2016-2020 годы»  |
| <b>ДАТА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ О РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММЫ</b> | - распоряжение Администрации городского округа Похвистнево от 09.07.2015 №275-р   |
| <b>ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ ПРОГРАММЫ</b>          | - Аппарат Администрации городского округа Похвистнево Самарской области   |
| <b>ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ</b>                               | - развитие и совершенствование муниципальной службы в городском округе Похвистнево Самарской области  |
| <b>ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ</b>                             | - совершенствование правовой основы муниципальной службы в городском округе Похвистнево Самарской области;<br>формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы в городском округе Похвистнево Самарской области;<br>развитие механизма предупреждения коррупции и разрешения конфликтов на муниципальной службе в городском округе Похвистнево Самарской области;<br>создание правовых и организационных механизмов, направленных на повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих городского округа Похвистнево Самарской области; |

внедрение современных информационных технологий на муниципальной службе в городском округе Похвистнево Самарской области

**ПОКАЗАТЕЛИ  
(ИНДИКАТОРЫ)  
ПРОГРАММЫ**

- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей в отчетный период;
- количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации;
- доля муниципальных служащих, прошедших обучение по инновационным программам обучения, в общей численности муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации в отчетный период;
- доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности профессиональной деятельности муниципального служащего, в общей численности муниципальных служащих;
- количество проведенных семинаров с участием муниципальных служащих по вопросам использования информационных технологий.

**ЭТАПЫ И СРОКИ  
РЕАЛИЗАЦИИ  
ПРОГРАММЫ**

- 2016 - 2020 годы. Программа реализуется в один этап

**ОБЪЕМЫ  
БЮДЖЕТНЫХ  
АССИГНОВАНИЙ  
ПРОГРАММЫ**

- объем финансирования мероприятий Программы за счет средств бюджета городского округа Похвистнево составляет 3100 тыс. рублей, в том числе:  
в 2016 году - 620 тыс. рублей;  
в 2017 году - 620 тыс. рублей;  
в 2018 году - 620 тыс. рублей;  
в 2019 году - 620 тыс. рублей;  
в 2020 году - 620 тыс. рублей.

**ОЖИДАЕМЫЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ  
РЕАЛИЗАЦИИ  
ПРОГРАММЫ**

- реализация Программы позволит достичь следующих результатов:  
принятие муниципальных правовых актов, касающихся муниципальной службы;  
привлечение к работе на муниципальной

службе квалифицированных кадров;  
формирование кадрового резерва на  
муниципальной службе по результатам  
конкурса;  
повышение уровня образования  
муниципальных служащих;  
снижение количества коррупционных  
проявлений и конфликтов на муниципальной  
службе;  
повышение результативности  
профессиональной служебной деятельности  
муниципальных служащих;  
повышение эффективности деятельности  
органов местного самоуправления городского  
округа Похвистнево Самарской области.

## **1. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа**

Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском округе Похвистнево Самарской области на 2016 – 2020 годы» разработана в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и постановлением Губернатора Самарской области от 11.09.2008 № 104 «Об утверждении стратегии кадровой политики в органах государственной власти Самарской области, государственных органах Самарской области и органах местного самоуправления в Самарской области и Мероприятий по реализации стратегии кадровой политики в органах государственной власти Самарской области, государственных органах Самарской области и органах местного самоуправления в Самарской области».

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, которое взаимосвязано с созданием и эффективным применением системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей органов местного самоуправления в кадрах.

По состоянию на 1 июля 2015 года общая численность муниципальных служащих городского округа составляла 89 человек.

Гендерный состав муниципальной службы следующий: мужчин – 23, женщин – 66 (в 3 раза больше). Средний возраст муниципальных служащих – 41,6 лет.

Образовательный уровень муниципальных служащих: 98% имеют высшее профессиональное образование, из них 15% по специальности «государственное и муниципальное управление».

Основной состав муниципальных служащих (34%) имеют стаж муниципальной службы от 10 до 15 лет.

В кадровой работе органов местного самоуправления недостаточно сформирована система профессионального развития муниципальных служащих. Подготовка кадров для органов местного самоуправления становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления. Отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих приводит к снижению эффективности управленческих решений и уровня доверия населения к муниципальной службе.

С учетом современных потребностей и динамики развития муниципальной службы необходимо сформировать систему профессионального развития муниципальных служащих на основе долгосрочного планирования, внедрения новых образовательных технологий.

С развитием современных информационных технологий возникает проблема с их внедрением и использованием в деятельности органов

местного самоуправления. Муниципальные служащие не в полной мере владеют соответствующими навыками и умениями. Компьютерная грамотность сотрудников недостаточна для эффективной эксплуатации информационных систем. В связи с этим информационные ресурсы при принятии управленческих решений используются не в полном объеме, что негативно отражается на эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. В данной сфере существуют проблемы повышения эффективности деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе, повышения эффективности взаимодействия органов местного самоуправления и гражданского общества, обеспечения прозрачности деятельности органов местного самоуправления. Меры по противодействию коррупции должны проводиться комплексно и системно.

Применение программно-целевого метода позволит обеспечить системный подход к решению поставленных задач, поэтапный контроль за выполнением мероприятий Программы и оценку их результатов, внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

Последовательная реализация мероприятий Программы приведет к созданию условий для развития муниципальной службы, повышению ее роли и престижа, эффективности и результативности кадровой политики.

## **2. Цель и задачи Программы, сроки и этапы ее реализации**

Цель Программы – развитие и совершенствование муниципальной службы в городском округе Похвистнево Самарской области.

Для достижения поставленной цели предлагается решить следующие задачи:

- совершенствование правовой основы муниципальной службы;
- формирование квалифицированного кадрового состава;
- совершенствование системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, включающей переподготовку, повышение квалификации и стажировку;
- развитие механизма предупреждения коррупции и разрешения конфликтов на муниципальной службе;
- создание правовых и организационных механизмов, направленных на повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- внедрение современных информационных технологий на муниципальной службе;
- совершенствование системы дополнительных гарантий на муниципальной службе.

Срок реализации Программы – 2016–2020 годы. Программа реализуется в один этап.

**3. Целевые индикаторы (показатели), характеризующие ежегодный ход и итоги реализации Программы**  
Для обеспечения количественной оценки степени достижения поставленной в Программе цели и решения поставленных задач применяются целевые индикаторы (показатели) Программы.

Прогнозируемые значения целевых индикаторов (показателей) с разбивкой по годам представлены в приложении 1 к настоящей Программе.

#### **4. Перечень программных мероприятий**

Основные мероприятия по развитию муниципальной службы определяются целью и задачами Программы и разработаны с учетом положений Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закона Самарской области «О муниципальной службе в Самарской области», постановления Губернатора Самарской области от 11.09.2008 № 104 «Об утверждении стратегии кадровой политики в органах государственной власти Самарской области, государственных органах Самарской области и органах местного самоуправления в Самарской области и Мероприятий по реализации стратегии кадровой политики в органах государственной власти Самарской области, государственных органах Самарской области и органах местного самоуправления в Самарской области», других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы.

Мероприятия по развитию муниципальной службы, обеспечивающие достижение поставленной Программой цели и решение задач, а также объем финансирования мероприятий Программы представлены в приложении 2 к настоящей Программе.

#### **5. Обоснование ресурсного обеспечения Программы**

Объем финансирования мероприятий Программы за счет средств бюджета городского округа Похвистнево составляет 3100 тыс. рублей, в том числе:

- в 2016 году - 620 тыс. рублей;
- в 2017 году - 620 тыс. рублей;
- в 2018 году - 620 тыс. рублей;
- в 2019 году - 620 тыс. рублей;
- в 2020 году - 620 тыс. рублей.

#### **6. Механизм реализации Программы**

Ответственный исполнитель Программы обеспечивает реализацию мероприятий Программы и контроль за ходом ее выполнения.

Программные мероприятия необходимо выполнить в установленный срок с обеспечением достижения запланированных результатов.



Ответственный исполнитель – координатор Программы:  
 координирует деятельность органов местного самоуправления, участвующих в реализации Программы;  
 проводит комплексный анализ реализации Программы, обобщает информацию о ходе ее выполнения;  
 обеспечивает гласность и доступность информации о ходе реализации Программы.

Исполнителями Программы являются:

Аппарат Администрации городского округа;

структурные подразделения Администрации городского округа.

Исполнители мероприятий Программы ежегодно до 31 декабря отчетного года представляют информацию о ходе реализации мероприятий Программы за истекший год в Аппарат Администрации городского округа.

Аппарат Администрации городского округа ежегодно в срок до 1 марта представляет информацию о ходе реализации Программы за отчетный год для рассмотрения на заседании Коллегии Администрации городского округа.

По окончании срока реализации Программы Аппарат Администрации городского округа в срок до 1 марта 2020 года представляет Главе городского округа доклад о результатах выполнения Программы, эффективности использования бюджетных средств за весь период ее реализации для рассмотрения на Коллегии Администрации.

## **7. Оценка социально-экономической эффективности реализации Программы**

Реализация Программы приведет к совершенствованию развития муниципальной службы в городском округе и позволит обеспечить:

принятие муниципальных правовых актов, касающихся муниципальной службы;

проведение экспериментов на муниципальной службе;

формирование кадрового резерва на муниципальной службе по результатам конкурса и резерва управленческих кадров;

замещение вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса или из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе;

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

реализацию антикоррупционных мероприятий на муниципальной службе;

регламентацию и реализацию дополнительных гарантий муниципальных служащих.

## **8. Методика оценки реализации Программы**

Эффективность реализации целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском округе Похвистнево Самарской области на 2016 – 2020 годы» оценивается путем соотнесения степени достижения целевых индикаторов (показателей) Программы.

Показатели эффективности реализации Программы (Р) рассчитываются по формуле:

$$P = X_n : X,$$

где:

$X_n$  – фактическое значение целевого показателя (индикатора) в отчетном периоде;

$X$  – плановое значение целевого показателя (индикатора) в отчетном периоде.

При значении показателя Р от 50% до 100% и более реализация Программы признается эффективной, при значении показателя Р от 30% до 50% - удовлетворительной, при значении показателя Р менее 30% - неэффективной.

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется ежегодно в течение всего срока реализации Программы и в целом по окончании ее реализации.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к муниципальной программе «Развитие  
муниципальной службы в городском  
округе Похвистнево Самарской области  
на 2016 – 2020 годы»

**Целевые индикаторы (показатели),  
характеризующие ежегодный ход и итоги реализации Программы**

№ п/п	Наименование целевого индикатора (показателя)	Ед. изм.	Значение целевого индикатора (показателя) по годам				
			2016	2017	2018	2019	2020
1.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва, от общего количества замещенных должностей в отчетном периоде	%	60	60	70	70	80
2.	Количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку, стажировку	человек	20	20	25	25	25
3.	Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по инновационным программам обучения, от численности муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации в отчетном периоде	%	60	60	65	65	70

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
к муниципальной программе «Развитие муниципальной  
службы в городском округе Похвистнево Самарской  
области на 2016-2020 годы»

**Перечень мероприятий муниципальной программы  
«Развитие муниципальной службы в городском округе Похвистнево Самарской области на 2016 – 2020 годы»**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Планируемый объем финансирования, тыс. рублей						Исполнитель мероприятия
			Всего	2016	2017	2018	2019	2020	
<b>1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы</b>									
1.1.	Проведение мониторинга муниципальных правовых актов городского округа Похвистнево	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Аппарат Администрации
1.2.	Разработка формы ежегодного отчета муниципального служащего о своей профессиональной деятельности	2017 год	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы, Аппарат Администрации
1.3.	Разработка и принятие правовых актов, регулирующих прохождение муниципальной службы	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Аппарат Администрации
<b>2. Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы</b>									
2.1.	Проведение мониторинга кадрового состава муниципальной службы в городском округе Похвистнево Самарской области	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы, Аппарат Администрации
2.2.	Анализ и совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на конкурсной основе	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы, Аппарат Администрации
2.3.	Разработка и внедрение методики оценки профессиональных знаний и навыков граждан при проведении конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и на включение в кадровый резерв	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы, Аппарат Администрации
2.4.	Обеспечение участия независимых экспертов в работе конкурсных и аттестационных комиссий, комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Аппарат Администрации

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Планируемый объем финансирования, тыс. рублей						Исполнитель мероприятия
			Всего	2016	2017	2018	2019	2020	
	урегулированию конфликта интересов								
2.5.	Совершенствование механизма формирования и использования кадрового резерва на муниципальной службе, резерва управленческих кадров	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы, Аппарат Администрации
2.6.	Разработка и внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы
2.7.	Подготовка документов для участия в профессиональном конкурсе «Лучший муниципальный служащий»	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы
<b>3. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, включающей в себя переподготовку, повышение квалификации и стажировку</b>									
3.1.	Определение потребности в дополнительном профессиональном обучении муниципальных служащих	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы, Аппарат Администрации
3.2.	Организация повышения квалификации, профессиональной переподготовки и стажировок муниципальных служащих, в т.ч. лиц, включенных в кадровый резерв, для замещения должностей муниципальной службы	2016 – 2020 годы	600	120	120	120	120	120	Кадровые службы, Аппарат Администрации
3.3.	Проведение мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы, Аппарат Администрации
<b>4. Развитие механизма предупреждения коррупции и разрешения конфликтов на муниципальной службе</b>									
4.1.	Мониторинг реализации антикоррупционных мероприятий в органах местного самоуправления	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы, Аппарат Администрации
4.2.	Внедрение механизма по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода муниципального служащего с муниципальной службы	2017 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы, Аппарат Администрации
4.3.	Внедрение антикоррупционной составляющей в образовательные программы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности						Кадровые службы, Аппарат Администрации

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Планируемый объем финансирования, тыс. рублей					Исполнитель мероприятия
			Всего	2016	2017	2018	2019	
4.4.	Проведение анализа деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и комиссии по урегулированию конфликта интересов, соблюдение муниципальными служащими ограничений и запретов, установленных федеральным законодательством	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности					Кадровые службы, Аппарат Администрации
4.5.	Пополнение информационного раздела по вопросам противодействия коррупции на официальном сайте Администрации	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности					Кадровые службы, Аппарат Администрации
<b>5. Создание правовых и организационных механизмов, направленных на повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих</b>								
5.1.	Обеспечение соответствия показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих целям и задачам деятельности органов местного самоуправления	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности					Кадровые службы
5.2.	Разработка и внедрение показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, дифференцированных по направлениям деятельности органов местного самоуправления	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности					Кадровые службы
5.3.	Разработка и внедрение должностных инструкций, отражающих показатели результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, позволяющих упорядочить и конкретизировать их служебные обязанности	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности					Кадровые службы
5.4.	Применение методики оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных их должностными инструкциями	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности					Кадровые службы
5.5.	Создание и внедрение системы мотивации карьерного роста муниципальных служащих	2016 – 2020 годы	В рамках текущей деятельности					Кадровые службы

