

Приложение № 6  
к муниципальной программе «Социально-экономическое развитие Тавдинского городского округа на 2014-2020 годы»

**Подпрограмма 2 «Развитие кадровой политики в администрации Тавдинского городского округа на 2014-2020 годы» муниципальной программы «Социально-экономическое развитие Тавдинского городского округа на 2014-2020 годы»**

**Раздел 1 «Характеристика и анализ текущего состояния сферы реализации подпрограммы «Развитие кадровой политики в администрации Тавдинского городского округа на 2014-2020 годы»**

В соответствии с федеральным законодательством развитие муниципальной службы является приоритетным направлением государственной политики в сфере местного самоуправления. Согласно Федеральному закону от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе и программами развития муниципальной службы. Институт муниципальной службы является одним из важнейших элементов в организации местного самоуправления и решении вопросов местного значения.

В администрации округа сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

В настоящее время развитие системы муниципальной службы в администрации округа должно стать этапом практического применения установленных действующим законодательством принципов функционирования муниципальной службы в Свердловской области, обеспечения исполнения законов, регулирующих отношения в сфере муниципальной службы.

Одним из основных условий развития кадровой политики является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава администрации округа, которое тесно взаимосвязано с решением задачи по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. В настоящее время общая численность муниципальных служащих в администрации округа составляет 60 муниципальных служащих, в аппарате администрации – 44, в территориальных органах – 16.

Из общего числа муниципальных служащих высшее образование имеют 48 человек (80%), среднее профессиональное – 10 человек (17%); среднее образование – 2 человека (3%).

Несмотря на высокий образовательный уровень муниципальных служащих администрации округа, качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы. Часто муниципальные служащие имеют образование, не соот-

ветствующее направлению деятельности, сегодня существует потребность в служащих, имеющих знания и навыки по муниципальному управлению.

Администрацией округа принимаются меры по повышению профессионального уровня муниципальных служащих. Дополнительное профессиональное образование по специализированным образовательным программам получили в 2012 году – 11 муниципальных служащих (18%), в 2013 году – 19 муниципальных служащих (31,7%).

Несмотря на достигнутые показатели, дальнейшее развитие системы профессионального обучения муниципальных служащих продолжает оставаться одним из приоритетных направлений кадровой работы на муниципальной службе. Подготовка кадров становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления.

В настоящее время формирование квалифицированного кадрового состава муниципальных служащих должно стать основным направлением развития кадровой политики в администрации округа.

Особое внимание должно придаваться формированию, в том числе и на конкурсной основе, кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы. Кадровый резерв должен обеспечить непрерывность, преемственность и эффективность деятельности администрации округа, стимулировать профессионализм муниципальных служащих, оперативность и своевременность замещения вакантных должностей муниципальной службы.

В настоящее время в администрации округа доля сформированного кадрового резерва на должности муниципальной службы составляет 65 процентов от общего числа муниципальных служащих, в том числе по аппарату администрации – 60%, территориальным органам – 70%. Однако при назначении граждан на должности муниципальной службы кадровый резерв используется редко. В течение 2012 года на муниципальную службу принято 6 муниципальных служащих, доля вакантных должностей, замещенных из кадрового резерва, составила 33% от общего числа; в 2013 году, соответственно: 5 – принято, замещенных из кадрового резерва – 40%.

В современных условиях развитие системы местного самоуправления и муниципальной службы как его неотъемлемой составляющей осуществляется на основе комплексного подхода. Он подразумевает не только повышение образовательного и профессионального уровня муниципальных служащих, но и совершенствование системы мероприятий по проведению конкурсных процедур при приеме на муниципальную службу, формированию резерва кадров, внедрению системы нематериального стимулирования, направленной на повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы на рынке труда, а также активное внедрение информационных технологий и автоматизацию кадровых процедур.

Самостоятельным направлением развития кадровой политики является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. На современном этапе коррупция выступает основным препятствием для политического, экономического развития, приводит к серьезным изменениям в сознании граждан, которые утрачивают доверие к власти, в том числе и на местном уровне. Борьба с корруп-

цией должна вестись комплексно и системно. При этом первоочередными мерами в этой сфере могут стать повышение эффективности взаимодействия администрации округа и гражданского общества, прозрачности деятельности администрации округа. Особое внимание необходимо уделить формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

Предусмотренные подпрограммой мероприятия создают условия для оптимизации усилий и ресурсов администрации округа с целью их рационального и эффективного использования. Решение проблемы программно-целевым методом позволит наилучшим способом скоординировать деятельность администрации округа и создаст условия для развития муниципальной службы, а также повышения эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, результативности, роли и престижа муниципальной службы в округе.

## **Раздел 2 «Цели и задачи, целевые показатели реализации подпрограммы»**

Цель подпрограммы: совершенствование системы управления муниципальной службой, формирование высококвалифицированного кадрового состава, обеспечивающего эффективность муниципального управления, развитие организационного, информационного и финансового обеспечения муниципальной службы в администрации Тавдинского городского округа.

Задачи Подпрограммы:

1. Совершенствование организации муниципальной службы;
2. Совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы;
3. Профессиональное развитие кадрового потенциала администрации округа;
4. Совершенствование работы по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы;
5. Внедрение антикоррупционных механизмов в систему кадровой работы.

Значение целевых показателей подпрограммы представлены в Приложении №1 к муниципальной программе.

Выполнение подпрограммы начинается с 1 января 2014 года и завершается 31 декабря 2020 года.

## **Раздел 3 «План мероприятий по выполнению подпрограммы»**

Для достижения целей настоящей подпрограммы и выполнения поставленных задач разработан план мероприятий, информация о которых приведена в Приложении № 2 к муниципальной программе.

Ответственным за реализацию мероприятий подпрограммы является отдел правовой кадровой работы и муниципальной службы администрации Тавдинского городского округа.

Исполнители подпрограммы муниципальные служащие администрации

Тавдинского городского округа.

**Раздел 4 «Межбюджетные трансферты предоставляемые из федерального и областного бюджетов»**

В подпрограмме межбюджетные трансферты из федерального и областного бюджетов не предусмотрены.

Приложение № 1 к муниципальной программе  
«Социально-экономическое развитие Тавдинского городского округа  
на 2014-2020 годы»

**ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**  
**реализации муниципальной программы**  
«Социально-экономическое развитие Тавдинского городского округа на 2014-2020 годы»

№ строки	Наименование цели (целей) и задач, целевых показателей	Единица измерения	Значение целевого показателя реализации муниципальной программы							Источник значений показателей
			2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>2.</b>	<b>Подпрограмма 2. «Развитие кадровой политики в администрации Тавдинского городского округа на 2014-2020 годы»</b>									
1.	<b>Цель 1. Совершенствование системы управления муниципальной службы, формирование высококвалифицированного кадрового состава, обеспечивающего эффективность муниципального управления, развитие организационного, информационного и финансового обеспечения муниципальной службы в администрации Тавдинского городского округа</b>									
1.1.	<b>Задача 1.1. Совершенствование организации муниципальной службы</b>									
1.1.1.	Укомплектованность должностей муниципальными служащими	проценты	98	99	100	100	100	100	100	
1.1.2.	Количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям	проценты	98	99	100	100	100	100	100	
1.2.	<b>Задача 1.2. Совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы</b>									
1.2.1.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	проценты	75	85	95	96	97	99	99	

1.2.2.	Количество муниципальных служащих к которым применены нормы премирования и поощрения по результатам деятельности	человек	10	12	14	14	14	14	14	
1.2.3.	Количество муниципальных служащих, принявших участия в конкурсе "Лучший муниципальный служащий Тавдинского городского округа	человек	6	8	8	8	8	8	8	
1.3.	Задача 1.3. Профессиональное развитие кадрового потенциала администрации Тавдинского городского округа									
1.3.1.	Доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование	проценты	85	86	88	90	93	95	98	
1.3.2.	Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование	проценты	35	28	30	30	30	30	30	
1.3.3.	Количество организованных информационно-практических семинаров по вопросам муниципального управления и муниципальной службы	единицы	2	3	4	4	4	4	4	
1.4.	Задача 1.4. Совершенствование работы по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы									
1.4.1.	Доля вакантных должностей, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	проценты	30	35	50	60	70	75	80	
1.4.2.	Доля размещенной информации о формировании кадрового резерва на официальном сайте администрации	проценты	90	90	100	100	100	100	100	
1.5.	Задача 1.5. Внедрение антикоррупционных механизмов в систему кадровой политики									

1.5.1.	Поддержание на уровне 100 процентов доли проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте администрации	проценты	100	100	100	100	100	100	100	
1.5.2.	Количество муниципальных служащих, в отношении которых проведены проверки достоверности и полноты сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и соблюдения ограничений и запретов, требований к служебному поведению	проценты	100	100	100	100	100	100	100	
1.5.3.	Доля размещенной информации в СМИ и на официальном сайте администрации по вопросам развития муниципальной службы в администрации	проценты	90	90	100	100	100	100	100	

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**  
**по выполнению муниципальной программы**  
**«Социально-экономическое развитие Тавдинского городского округа на 2014-2020 годы»**

№ строки	Наименование мероприятия/Источники расходов на финансирование	Объёмы расходов на выполнение мероприятия за счёт всех источников ресурсного обеспечения								Номер строки целевого показателя, на достижение которого направлено мероприятие
		всего	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
32	<b>ПОДПРОГРАММА 2. «РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В АДМИНИСТРАЦИИ ТАВДИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА НА 2014-2020 ГОДЫ»</b>									
33	<b>ВСЕГО ПО ПОДПРОГРАММЕ «РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В АДМИНИСТРАЦИИ ТАВДИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА НА 2014-2020 ГОДЫ»</b>	3 518 173,0	382 180,0	371 968,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	
34	местный бюджет	3 518 173,0	382 180,0	371 968,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	
35	«Прочие нужды»									
36	<b>Всего по направлению «Прочие нужды», в том числе:</b>	<b>3 518 173,0</b>	<b>382 180,0</b>	<b>371 968,0</b>	<b>552 805,0</b>	<b>552 805,0</b>	<b>552 805,0</b>	<b>552 805,0</b>	<b>552 805,0</b>	
37	местный бюджет	3 518 173,0	382 180,0	371 968,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	





42	Мероприятие 2.5. Информирование общественности по вопросам развития муниципальной службы, поддержка официального сайта администрации Тавдинского городского округа по вопросам развития муниципальной службы в администрации округа	-	-	-	-	-	-	-	-	1.5.3.
43	Мероприятие 2.6. Проведение конкурса «Лучший муниципальный служащий Тавдинского городского округа»	-	-	-	-	-	-	-	-	1.2.3.
44	Мероприятие 2.7. Мониторинг состояния кадрового состава муниципальных служащих администрации округа	-	-	-	-	-	-	-	-	1.3.1.
45	Мероприятие 2.8. Определение потребности в получении дополнительного профессионального образования муниципальными служащими администрации округа	-	-	-	-	-	-	-	-	1.3.2.
46	Мероприятие 2.9. Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальными служащими	3 518 173,0	382 180,0	371 968,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	1.3.2.
47	местный бюджет	3 518 173,0	382 180,0	371 968,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	552 805,0	



