



**АДМИНИСТРАЦИЯ
КРАСНОСЛОБОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 12 » 10 2021

№ 347

г. Краснослободск

О внесении изменений в постановление администрации Краснослободского муниципального района от 28.09.2018 г. № 341 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Краснослободском муниципальном районе на 2019-2021 годы»

В соответствии с частью 1 статьи 35 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Республики Мордовия от 08.06.2007 г. N 48-3 "О регулировании отношений в сфере муниципальной службы", Указом Главы Республики Мордовия от 09.08.2021 г. № 229-УГ «О внесении изменений в Указ Главы Республики Мордовия от 4 сентября 2018 г. № 287-УГ «О Программе Республики Мордовия «Развитие муниципальной службы в Республике Мордовия (2019-2021 годы)», Уставом Краснослободского муниципального района Республики Мордовия, в целях совершенствования системы муниципальной службы и повышения результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в Краснослободском муниципальном районе, администрация Краснослободского муниципального района постановляет:

1. Внести в постановление администрации Краснослободского муниципального района от 28.09.2018 г. № 341 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Краснослободском муниципальном районе на 2019-2021 годы» следующие изменения:

1) наименование изложить в следующей редакции:

«Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Краснослободском муниципальном районе на 2019-2022 годы»;

2) пункт 1 изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Краснослободском муниципальном районе на 2019-2022 годы» (далее – Программа);

3) В муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Краснослободском муниципальном районе на 2019-2021 годы»:

наименование изложить в следующей редакции:

«Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Краснослободском муниципальном районе на 2019-2022 годы»;

паспорт Программы изложить в следующей редакции:

«I. Паспорт

муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Краснослободском муниципальном районе на 2019-2022 годы»

Наименование программы	Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Краснослободском муниципальном районе на 2019 - 2022 годы» (далее – Программа)
------------------------	---

Основания для разработки Программы	Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Закон Республики Мордовия от 8 июня 2007 г. № 48-З «О регулировании отношений в сфере муниципальной службы в Республике Мордовия»; Указ Главы Республики Мордовия от 09.08.2021 г. № 229-УГ «О внесении изменений в Указ Главы Республики Мордовия от 04.09.2018 г. № 287-УГ «О Программе Республики Мордовия «Развитие муниципальной службы в Республике Мордовия (2019-2021 годы)»
Заказчик Программы	Администрация Краснослободского муниципального района
Разработчик проекта Программы	Администрация Краснослободского муниципального района
Исполнители Программы	Аппарат администрации Краснослободского муниципального района; Финансовое управление администрации Краснослободского муниципального района
Цель Программы	создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в администрации Краснослободского муниципального района, ориентированной на обеспечение актуальных потребностей общества и развитие экономики
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование организационной структуры муниципальной службы с учетом систематизации направлений деятельности органов местного самоуправления, перераспределения и делегирования функций и полномочий, определение оптимальной численности муниципальных служащих в Краснослободском муниципальном районе; - развитие технологий оценки на муниципальной службе, позволяющих привлекать наиболее подготовленных и перспективных специалистов и способствующих должностному росту эффективных, результативных и талантливых муниципальных служащих; - внедрение детализированной системы квалификационных требований, ориентированной на эффективное достижение целей и выполнение задач органов местного самоуправления и их структурных подразделений и учитывающей образование, опыт, знания, навыки и умения, профессиональные и личностные качества кандидатов на замещение должностей муниципальной службы и муниципальных служащих; - обеспечение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, повышение мотивации муниципальных служащих к эффективной и результативной профессиональной служебной деятельности; - осуществление мероприятий по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, и создание условий для реализации их интеллектуального и профессионального потенциала; - повышение эффективности работы с кадровым резервом в органах местного самоуправления; - развитие механизмов предупреждения коррупции и борьбы с коррупционными правонарушениями, выявления и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе; - обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных

	технологий, расширяющих доступ граждан к референтной информации о муниципальной службе и способствующих общественному участию
Целевые индикаторы и показатели Программы	<p>1) число муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, направленных на профессиональную переподготовку и повышение квалификации; - количество муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, принявших участие в семинарах, тренингах и иных мероприятиях по профессиональному развитию; <p>2) уровень укомплектованности кадрового состава органов местного самоуправления:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе; - доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более трех лет.
Сроки реализации Программы	2019 – 2022 годы
Объемы и источники финансирования Программы	<ul style="list-style-type: none"> - мероприятия Программы реализуются за счет средств бюджета Краснослободского муниципального района Республики Мордовия - общий объем финансирования Программы в 2019 - 2022 годах составит 480,0 тыс. рублей
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - повышение качества муниципального управления, посредством эффективного осуществления управленческих функций и оказания государственных и муниципальных услуг, оперативности и комплексности решения вопросов межведомственного характера; - совершенствование правового регулирования муниципальной службы во взаимосвязи с государственной гражданской службой и особенностями ее прохождения, внедрение более эффективных форм трудовых договоров; - совершенствование организационной структуры муниципальной службы, ее построение с учетом направлений деятельности органов местного самоуправления, определение оптимальной численности муниципальных служащих; - обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе с учетом уровня квалификации, их профессиональных и личностных качеств, а также мотивации, посредством внедрения детализированной системы квалификационных требований; - применение механизмов комплексной оценки, обеспечивающей должностной рост муниципальных служащих в зависимости от образования, знаний и навыков по направлениям деятельности органа местного самоуправления, опыта работы, профессиональных достижений, личностных качеств, а также результатов общественной оценки; - создание системы профессионального развития муниципальных служащих, включающей разнообразные формы и методы повышения уровня их компетентности и профессионализма, обеспечивающих целевое профессиональное развитие кадрового состава и планирование должностного роста; - повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной

	<p>службы, использование многофакторной системы мотивации муниципальных служащих, включающей оплату труда, соответствующую уровню его сложности, и стимулирующие социальные гарантии;</p> <p>- реализация антикоррупционных кадровых технологий в системе муниципальной службы, в том числе совершенствование деятельности должностных лиц кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;</p> <p>- повышение доверия граждан к системе муниципального управления, норм профессиональной этики и правил делового поведения муниципальных служащих, качественного предоставления муниципальных услуг и взаимодействия с заявителями.</p>
--	--

часть третью главы 2 «Основная цель, задачи и сроки реализации Программы» изложить в следующей редакции:

«Программа носит среднесрочный характер и будет реализовываться в течение 2019 - 2022 годов.»

главу 4 «Целевые индикаторы и показатели реализации Программы» изложить в следующей редакции:

«Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей Программы:

N п/п	Наименование целевого индикатора и показателя эффективности реализации Программы	Единица измерения	Годы реализации программы			
			2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7
1.	Количество муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, направленных на профессиональную переподготовку и повышение квалификации (не менее)	человек	25	30	30	30
2.	Количество муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, принявших участие в семинарах, тренингах и других формах краткосрочного профессионального обучения (не менее)	человек	15	20	20	20
3.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе (не менее)	процент	2	3	4	5
4.	Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более трех лет (не менее)	процент	12	14	15	16
5.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва на муниципальной службе (не менее)	процент	8	9	10	11

главу 5 «Ресурсное обеспечение Программы» изложить в следующей редакции:

«5. Ресурсное обеспечение Программы»:

Общий объем финансирования Программы в 2019 - 2022 годах составит 480,0 тыс. рублей средств бюджета Краснослободского муниципального района, в том числе по годам:

- 2019 год - 100,0 тыс. рублей;
- 2020 год - 120,0 тыс. рублей;
- 2021 год - 130,0 тыс. рублей;
- 2022 год - 130,0 тыс. рублей.

Объем финансирования, требуемый для реализации основных направлений деятельности, распределяется следующим образом:

- направление муниципальных служащих на профессиональную переподготовку и повышение квалификации - 250 тыс. рублей;
- направление муниципальных служащих на обучающие семинары, тренинги и другие формы краткосрочного профессионального обучения – 230 тыс. рублей.

Приложение к Программе «Развитие муниципальной службы в Краснослободском муниципальном районе на 2019-2021 годы» изложить в следующей редакции:

«Приложение
к Программе "Развитие муниципальной службы
в Краснослободском муниципальном районе на 2019 - 2022 годы"»

**План
мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы
в Краснослободском муниципальном районе на 2019 - 2022 годы»**

N п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Источники и объем финансирования (местный бюджет, тыс.рублей)	Ожидаемый результат
1	2	3	4	5	6
1.	Анализ муниципальной нормативной правовой базы на предмет своевременного устранения выявленных нарушений действующего законодательства	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, юридический отдел, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	совершенствование правового обеспечения деятельности органов местного самоуправления
2.	Разработка и реализация нормативных правовых актов, направленных на дальнейшую социальную защиту муниципальных служащих, совершенствование взаимодействия муниципальной и государственной гражданской службы	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, юридический отдел, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	совершенствование социальной защищенности муниципальных служащих

3.	Разработка и внедрение методик оценки профессиональных, деловых и моральных качеств кадров при проведении конкурсов, аттестации и квалификационных экзаменов с целью повышения профессионального уровня кадров	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	повышение профессионального уровня муниципальных служащих
4.	Совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению и борьбе с коррупцией на муниципальной службе	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	снижение уровня коррупционных проявлений на муниципальной службе
5.	Участие в ежегодных республиканских конкурсах на звание "Лучший муниципальный служащий Республики Мордовия"	2019 год 2020 год 2021 год 2022 год	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	повышение материальных и моральных стимулов для муниципальных служащих
6.	Автоматизация кадровых процедур, повышение качества и эффективности муниципальной службы	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	внедрение информационно-коммуникационных технологий в систему управления персоналом
7.	Разработка на основе кадрового мониторинга муниципальных образований плана обучения муниципальных служащих	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, юридический отдел, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	повышение профессионального уровня муниципальных служащих
8.	Мониторинг деятельности органов местного самоуправления по принятию муниципальных программ и планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	повышение профессионального уровня муниципальных служащих
9.	Содействие органам местного самоуправления сельских	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата,	за счет средств текущего	совершенствование порядка проведения аттестации

	поселений района в проведении аттестации муниципальных служащих		юридический отдел, отдел по работе с персоналом	финансирования	муниципальных служащих
10.	Совершенствование механизма формирования, подготовки и использования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	формирование качественного состава кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы
11.	Совершенствование механизма формирования, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	формирование качественного состава муниципального резерва управленческих кадров
12.	Мониторинг работы органов местного самоуправления по формированию и использованию кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы и муниципального резерва управленческих кадров	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	эффективное использование органами местного самоуправления кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы и муниципального резерва управленческих кадров
13.	Совершенствование средств и методов информирования населения о деятельности органов местного самоуправления	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	повышение открытости деятельности органов местного самоуправления
14.	Проведение мониторинга с целью исследования уровня открытости, гласности и доступности муниципальной службы, получение информации об эффективности и результативности работы органов местного самоуправления	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	получение информации об эффективности и результативности работы органов местного самоуправления в целях дальнейшего совершенствования их деятельности
15.	Формирование системы подготовки кадров для муниципальной службы на договорной основе	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	принятие нормативных правовых актов, регулирующих порядок подготовки

					кадров для муниципальной службы на договорной основе
16.	Заключение органами местного самоуправления с гражданами договоров о целевом обучении с обязательством по прохождению муниципальной службы, оказание информационно-методической, консультативной помощи по данному вопросу	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, юридический отдел, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	подготовка высококвалифицированных кадров для органов местного самоуправления
17.	Определение приоритетных направлений программ дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	повышение профессионального уровня муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе
18.	Включение в программы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, изучения вопросов противодействия коррупции, межнациональных и межконфессиональных отношений, правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности	2019 - 2022 годы	зам. главы – руководитель аппарата, отдел по работе с персоналом	за счет средств текущего финансирования	повышение качества дополнительных образовательных программ
19.	Участие в софинансировании дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки и повышения	2019 год 2020 год 2021 год 2022 год	Администрация Краснослободского муниципального района (финансирование процесса обучения, командировочных расходов)	50,0 60,0 70,0 70,0	профессиональная переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные

	квалификации) муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе				должности на постоянной основе
20.	Участие в софинансировании проведения обучающих семинаров, тренингов и других форм краткосрочного профессионального обучения муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе	2019 год 2020 год 2021 год 2022 год	Администрация Краснослободского муниципального района (финансирование процесса обучения, командировочных расходов)	50,0 60,0 60,0 60,0	повышение профессионального уровня муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе
	Всего в том числе:	2019 год 2020 год 2021 год 2022 год		480,0 100,0 120,0 130,0 130,0	

»

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Краснослободский Вестник» и подлежит размещению на официальном сайте администрации Краснослободского муниципального района.

Глава
Краснослободского
муниципального района



А. В. Буйнов

В.Н.Богданов
2-23-52