



Белгородская область

АДМИНИСТРАЦИЯ
ГРАЙВОРОНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Грайворон

« 25 » июня 20 19 г.

№ 348

О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Грайворонский район» Белгородской области от 10 декабря 2014 г. № 698

В связи с необходимостью приведения в соответствии нормативных правовых актов Грайворонского городского округа в соответствии с действующим законодательством и в соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 37 Федерального закона от 28 июня 2014 года №172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», в целях совершенствования программно-целевого планирования в Грайворонском городском округе **п о с т а н о в л я ю:**

1. Внести следующие изменения в постановление администрации Грайворонского района от 10 декабря 2014 года №698 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие кадровой политики Грайворонского района на 2015-2020 годы» (далее – Постановление):

- в заголовке к тексту постановления, пункте 1 постановления, заголовке муниципальной программы, слова «Грайворонский район» заменить словами «Грайворонский городской округ»;

- муниципальную программу «Развитие кадровой политики Грайворонского городского округа», утвержденную в пункте 1 названного постановления, изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению;

- пункт 4 постановления изложить в следующей редакции: «4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа – руководителя аппарата главы администрации Е.А. Адаменко.».

2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Родной край» и сетевом издании «Родной край 31» (rodnoy31.ru), разместить на официальном сайте органом местного самоуправления Грайворонского городского округа (gravoron.ru).

Глава администрации



Г.И. Бондарев



ПРОГРАММА
«Развитие кадровой политики Грайворонского городского округа»

I. Паспорт программы

«Профессиональное развитие муниципальной службы Грайворонского городского округа»

№	Профессиональное развитие муниципальной службы Грайворонского городского округа	
1	Соисполнитель	Администрация Грайворонского городского округа
2	Участники программы	- органы местного самоуправления Грайворонского городского округа.
3	Цель (цели) программы	Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы Грайворонского городского округа
4	Задача программы	1) профессионализация муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров Грайворонского городского округа; 2) развитие информационной инфраструктуры муниципальной службы Грайворонского городского округа.
5	Сроки и этапы реализации программы	Реализация муниципальной программы осуществляется в 2 этапа: 1 этап - 2018-2020 годы; 2 этап - 2021-2025 годы.
6	Объем бюджетных ассигнований программы за счет средств районного бюджета (с расшифровкой плановых объемов бюджетных ассигнований по годам ее реализации), а также прогнозный объем средств	Объем бюджетных ассигнований районной программы за счет средств бюджета Грайворонского городского округа составляет 7 619,5 тыс. руб., в том числе по годам: 2015 год – 308,8 тыс. рублей; 2016 год – 386,0 тыс. рублей; 2017 год – 241,7 тыс. рублей; 2018 год – 213,0 тыс. рублей; 2019 год – 410,0 тыс. рублей; 2020 год – 1010 тыс. рублей; 2021 год – 1010 тыс. рублей; 2022 год – 1010 тыс. рублей; 2023 год – 1010 тыс. рублей; 2024 год – 1010 тыс. рублей; 2025 год – 1010 тыс. рублей.
7	Конечные результаты подпрограммы	1) Количество муниципальных служащих района на 1 тысячу человек населения Грайворонского городского округа – 0,58%; 2) Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных на основе назначения из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей, подлежащих замещению на конкурсной основе – 40%;

		3) Доля должностей из номенклатуры должностей, замещенных из муниципального резерва управленческих кадров, от общего объема замещенных должностей из номенклатуры должностей – 40%.
--	--	---

II. Общая характеристика сферы реализации программы «Развитие муниципальной службы Грайворонского городского округа», описание основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития

Вступление в силу Федерального закона от 02 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», закона Белгородской области от 24 сентября 2007 года №150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области» и реализация мероприятий районной долгосрочной целевой программы «Формирование и развитие системы районной кадровой политики» на 2011-2015 годы, утвержденной постановлением администрации муниципального района «Грайворонский район» от 29.07.2011 г. №455, позволили:

- усовершенствовать правовые и организационные механизмы муниципальной службы Грайворонского городского округа;
- усовершенствовать систему отбора кадров на муниципальной службе Грайворонского городского округа, в том числе посредством развития современных кадровых технологий;
- повысить эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Грайворонского городского округа посредством дальнейшего внедрения проектного управления в их служебную деятельность;
- развить систему мер по предупреждению коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе Грайворонского городского округа, а также усовершенствовать механизм соблюдения общих принципов служебного поведения;
- усовершенствовать систему профессионального развития муниципальных служащих Грайворонского городского округа;
- улучшить качественный состав муниципальных служащих Грайворонского городского округа.

Основные характеристики муниципальной службы Грайворонского городского округа представлены в таблице:

№ п/п	<u>Муниципальная служба</u>	Всего	0,58		
			Муниципальный район	Городское поселение	Сельские поселения
1	Количество муниципальных служащих на 1 тыс. чел. населения	0,58			
2	Общее количество муниципальных служащих (согласно штатному расписанию)	173	116	5	52
3	Общее количество муниципальных служащих (фактическое) по состоянию на 1 июля 2014 года	165	109	4	52
4	Общее количество работников органов местного самоуправления (за исключением глав муниципальных образований и депутатов представительных органов), в том числе:	301	186	9	106
5	- лица, замещающие муниципальные должности	2	2		
6	- муниципальные служащие (фактическое);	165	109	4	52
7	- работники органов местного самоуправления, не являющиеся муниципальными служащими (за исключением п. 8);	77	49	3	25
8	- персонал по обслуживанию и охране зданий, водители и т.п., оплата труда которых осуществляется за счет местного бюджета	52,25	32,50	1,5	18,25
9	Общее количество работников органов местного самоуправления (за исключением глав муниципальных образований и депутатов представительных органов), в том числе:	301	186	9	106
10	- в местных администрациях	297	182	34	90
11	- в представительных органах	4	4		
12	Количество муниципальных образований, муниципальными правовыми актами которых предусмотрены дополнительные гарантии для муниципальных служащих (льготы, ссуды, жилищные субсидии) для привлечения квалифицированных кадров на муниципальную службу	-	-	-	-
13	Количество муниципальных образований, в которых сформирован кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы, принят МПА	1	1	-	-
14	Количество человек, включенных в кадровый резерв муниципальных образований	156	127	1	28
15	Общее количество кадров органов местного самоуправления, включенных в резерв управленческих кадров субъекта Российской Федерации, из них:	1	1	-	-
16	- глав муниципальных образований	1	1	-	-
17	- глав местных администраций (сити-менеджеров)	-	-	-	-
18	- депутатов представительных органов муниципальных образований	-	-	-	-
19	- муниципальных служащих	-	-	-	-
20	Количество муниципальных образований, в которых проводится конкурс на замещение вакантных должностей	1	1	-	-

№ п/п	<u>Муниципальная служба</u>	Всего	Муниципальный район	Городское поселение	Сельские поселения
	муниципальной службы (без учета глав муниципальных образований, назначаемых по контракту)				
21	Объем затраченных средств местного бюджета на реализацию мероприятий по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров для органов местного самоуправления в 2013 году, тыс. руб.	99,9			
22	Количество муниципальных образований, в которых приняты муниципальные программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для органов местного самоуправления	1	1	-	-
23	Общая потребность в обучении (переподготовке, повышении квалификации)	301	186	9	106

На муниципальной службе Грайворонского городского округа продолжается внедрение и развитие современных кадровых технологий.

Продолжено активное развитие современных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих Грайворонского городского округа, их мотивации к результативной профессиональной служебной деятельности. Среди таковых:

1. Внедрение автоматизированной системы тестирования при проведении кадровых процедур в администрации и структурных подразделениях администрации Грайворонского городского округа.

Создание и внедрение автоматизированной системы тестирования осуществлялось в целях совершенствования системы конкурсного отбора при поступлении на муниципальную службу, оценки знаний муниципальных служащих при проведении кадровых процедур на муниципальной службе Грайворонского городского округа.

В настоящее время с помощью автоматизированной системы тестирования определяется уровень знаний:

- Конституции Российской Федерации;
- Устава Грайворонского района;
- основ законодательства о муниципальной службе;
- истории России;
- информационных технологий;
- русского языка;
- по предметной области деятельности муниципального служащего.

Кроме того, с помощью автоматизированной системы тестирования производится определение индивидуально-психологических особенностей личности и их влияние на эффективность исполнения должностных обязанностей.

2. Совершенствование работы с кадровым резервом на муниципальной службе Грайворонского городского округа.

Мероприятия по совершенствованию работы с кадровыми резервами на муниципальной службе Грайворонского городского округа производились в рамках реализации Федерального закона от 02 марта 2007 года №25-ФЗ

«О муниципальной службе в Российской Федерации», закона Белгородской области от 24 сентября 2007 года №150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области», среди которых:

- совершенствование нормативной базы о порядке формирования и подготовки кадровых резервов;
- определение текущей и перспективной потребностей в кадрах;
- проведение работы по подбору кадров;
- проведение конкурсов на включение в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы Грайворонского городского округа;
- организация работы по профессиональному развитию резервистов.

Развитие муниципальной службы в соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и законом Белгородской области от 24 сентября 2007 года № 150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области» обеспечивается муниципальными программами и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств бюджета Грайворонского городского округа.

В Грайворонском городском округе ведется активная работа по формированию и развитию резерва управленческих кадров.

Формирование резерва управленческих кадров - непрерывный процесс выявления и привлечения граждан Российской Федерации, способных создать профессиональное ядро системы муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры высшего руководства Грайворонского городского округа в реализации Стратегии социально-экономического развития района до 2025 года.

В настоящее время в резерве управленческих кадров Грайворонского городского округа состоит 156 человек.

Использование резерва управленческих кадров Грайворонского городского округа представлено в следующей таблице:

Всего назначено (избрано) на должности из резерва с момента его формирования	Назначено человек на должности (с момента формирования резерва)					
	должности, относящиеся к высшей группе должностей муниципальной службы Грайворонского городского округа		глав администраций городского и сельских поселений		руководителей муницип. учреждений (из резерва)	другие должности (из резерва)
	всего	в т.ч. из резерва	всего	в т.ч. из резерва		
6	8	4	4	0	1	1

Тем не менее, до настоящего времени сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала системы муниципального управления:

- система работы с кадровым резервом на муниципальной службе Грайворонского городского округа требует дальнейшего совершенствования;
- мотивация муниципальных служащих Грайворонского городского округа к профессиональному развитию требует дальнейшего совершенствования;
- качество профессионального обучения муниципальных служащих не в полной мере отвечает необходимым потребностям, диктуемым современными условиями.

Решение указанных проблем требует использования программно-целевого

подхода. Согласно действующему законодательству развитие муниципальной службы обеспечивается региональными программами развития муниципальной службы.

С целью решения существующих проблем настоящей программой предусмотрены мероприятия по профессионализации муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровые резервы и резерв управленческих кадров Грайворонского городского округа, развитие информационной инфраструктуры муниципальной службы Грайворонского городского округа. Реализация намеченных мероприятий позволит сформировать целостную и эффективную систему обеспечения кадрами муниципальной службы, в соответствии с приоритетами социально-экономического развития Грайворонского городского округа.

Анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Комплексная система управления районом, высокий уровень готовности кадров муниципальной службы качественно и в срок решать задачи управления. 2. Наличие учебных заведений, способных готовить высокопрофессиональные управленческие кадры для обеспечения потребностей муниципальной службы Грайворонского городского округа. 3. Высокий уровень интеллектуального потенциала Грайворонского городского округа.	1. Дисбаланс спроса и предложения управленческих кадров. 2. Недостаток кадров с панорамным мышлением, профессиональной компетентностью, способных к работе в инновационном режиме. 3. Слабая мотивация государственных и муниципальных служащих к саморазвитию и работе в инновационной среде.
Возможности	Угрозы
1. Нарращивание и максимальное использование кадрового и интеллектуального потенциала населения. 2. Повышение качества управления за счет активного внедрения информационных технологий, повышения эффективности и результативности работы муниципальных служащих посредством внедрения проектного управления. 3. Оптимизация целевого обучения в соответствии с потребностями городского округа на перспективу.	1. Снижение доли интеллектуального кадрового потенциала («утечка мозгов»). 2. Консерватизм мышления управленческих кадров, замедление темпов социально-экономического развития региона. 3. Углубление непонимания сторон «власть» и «народ», нестабильность в экономике и социальной сфере.

III. Цель, задачи, сроки и этапы реализации Программы

Целью программы является формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы Грайворонского городского округа.

Цель обуславливает решение основных задач:

- профессионализации муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровые резервы и резерв управленческих кадров Грайворонского городского округа;
- развитие информационной инфраструктуры муниципальной службы Грайворонского городского округа;

Реализация муниципальной программы осуществляется в 2 этапа:

1 этап - 2018-2020 годы;

2 этап - 2021-2025 годы.

IV. Обоснование выделения системы мероприятий и краткое описание основных мероприятий Программы

В рамках реализации задачи программы «Профессионализация муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровые резервы и резерв управленческих кадров Грайворонского городского округа предусматривается организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих Грайворонского городского округа и лиц, включенных в кадровые резервы и резерв управленческих кадров Грайворонского городского округа.

V. Прогноз конечных результатов Программы на 1 этапе реализации

№	Наименование показателя, единица измерения	Соисполнитель	Значение показателя по годам реализации						
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1	Количество муниципальных служащих Грайворонского городского округа на 1 тысячу человек населения городского округа	Администрация Грайворонского городского округа	5,0	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8	
2	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных на основе назначения из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей, подлежащих замещению на конкурсной основе, %	Администрация Грайворонского городского округа	40	41	42	43	45	50	
3	Доля должностей из номенклатуры должностей, замещенных из муниципального резерва управленческих кадров, от общего объема замещенных должностей из номенклатуры должностей, %	Администрация Грайворонского городского округа	40	40	41	42	43	45	

Прогноз конечных результатов Программы на 2 этапе реализации

№	Наименование показателя, единица измерения	Соисполнитель	Значение показателя по годам реализации					
			2021	2022	2023	2024	2025	
1	Количество муниципальных служащих Грайворонского района на 1 тысячу человек населения городского округа	Администрация Грайворонского городского округа	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
2	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных на основе назначения из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей, подлежащих замещению на конкурсной основе, %	Администрация Грайворонского городского округа	50	50	50	50	50	50
3	Доля должностей из номенклатуры должностей, замещенных из муниципального резерва управленческих кадров, от общего объема замещенных должностей из номенклатуры должностей, %	Администрация Грайворонского городского округа	45	45	45	45	45	45

VI. Ресурсное обеспечение Программы

Объем бюджетных ассигнований районной программы за счет средств бюджета Грайворонского городского округа составляет 7 619,5 тыс. руб., в том числе по годам:

2015 год – 308,8 тыс. рублей;
2016 год – 386,0 тыс. рублей;
2017 год – 241,7 тыс. рублей;
2018 год – 213,0 тыс. рублей;
2019 год – 410,0 тыс. рублей;
2020 год – 1010 тыс. рублей;
2021 год – 1010 тыс. рублей;
2022 год – 1010 тыс. рублей;
2023 год – 1010 тыс. рублей;
2024 год – 1010 тыс. рублей;
2025 год – 1010 тыс. рублей.

Расходы на реализацию подпрограммы в разрезе основных мероприятий, главных распорядителей бюджетных средств, а также по годам на 1 этапе реализации представлены в следующей таблице:

№	Наименование основного мероприятия	Участники	Расходы (тыс.руб.), годы						
			Всего	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка кадров	Органы местного самоуправления Грайворонского городского округа	2569,5	308,8	386,0	241,7	213,0	410,0	1010,0

Расходы на реализацию подпрограммы в разрезе основных мероприятий, главных распорядителей бюджетных средств, а также по годам на 2 этапе реализации представлены в следующей таблице:

№	Наименование основного мероприятия	Участники	Расходы (тыс.руб.), годы					
			Всего	2021	2022	2023	2024	2025
1	Повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка кадров	Органы местного самоуправления Грайворонского городского округа	5050,0	1010,0	1010,0	1010,0	1010,0	1010,0