|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **МЕСТНАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ БЕЛОКАМЕНСКОЕ ЗОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**КЪЭБЭРДЭЙ – БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ И ДЗЭЛЫКЪУЭ КУЕЙМ ЩЫЩ БЕЛОКАМЕНСКЭ КЪУАЖЭМ И АДМИНИСТРАЦЭ**КЪАБАРТЫ - МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ЗОЛЬСК РАЙОНУ БЕЛОКАМЕНСК ЭЛИНИ АДМИНИСТРАЦИЯ** 361720 с.п. Белокаменское, ул.Центральная №1 тел.75-7-31**Электронный адрес: E mail: Admbelka@rambler.ru** |
|  |

 **02.06.2014г.**  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 25****ПОСТАНОВЛЕНЭ № 25** **БЕГИМ № 25**

|  |
| --- |
| Об утверждении муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в с.п. Белокаменское на 2014-2016 гг.» В соответствии со ст.35 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной  службе  в  Российской Федерации», п.7 Указа Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации    (2009-2013 годы)»,    в целях    совершенствования    системы  муниципальной  службы в с.п. Белокаменское  Зольского  муниципального  района  КБР, повышения результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных  служащих  местной администрации с.п. Белокаменское ПОСТАНОВЛЯЮ: 1. Утвердить     муниципальную     целевую     программу     «Развитие  муниципальной службы в с.п. Белокаменское  Зольского  муниципального  района  КБР на 2014-2016 гг.» согласно Приложению. 2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования и размещения на официальном сайте местной администрации с.п. Белокаменское . 3. Контроль  за выполнением постановления оставляю за собой. Глава  местной администрации  с.п. Белокаменское                                                       Х.К. Абидов          Приложение к   постановлению  администрации № 26 от 02 июня  2014 года Муниципальная целевая программа«Развитие муниципальной службы в сельском поселении БелокаменскоеЗольского муниципального района КБРна 2014-2016 годы»                                               Введение Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием в с.п. Белокаменское Зольского муниципального района КБР (далее – поселение) в условиях, осуществляемых в Российской Федерации реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах местного самоуправления. От того, насколько эффективно действуют органы местного самоуправления, во многом зависит доверие населения к власти в целом, ее успех и эффективность. Поэтому, подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Осуществление органами местного самоуправления своих полномочий и функций определяется, прежде всего, тремя факторами: -состоянием системы органов местного самоуправления, их функционально-должностной структуры; -состоянием кадрового состава и, прежде всего, профессионализмом работников органов местного самоуправления; - наличием инструментов и способов взаимодействия населения поселения и органов местного самоуправления. **Формирование и развитие кадрового потенциала.** В основных направлениях формирования и развития кадрового потенциала органов местного самоуправления необходимо выделить пять основных блока стратегии кадровой политики: - управление профессиональной деятельностью кадров муниципальной службы; - правовое обеспечение профессиональной деятельности муниципальной службы; - управление подготовкой кадров муниципальной службы; - формирование корпоративной культуры профессиональной деятельности муниципальной службы как особой сферы в системе общественного разделения труда. -  формирования и подготовки резерва  управленческих кадров с.п. Белокаменское.   **Характеристика проблемы рассматриваемой сферы.** В сфере кадрового обеспечения муниципальной службы в поселении выделяется несколько проблем, решение которых необходимо для достижения ощутимых результатов: - отсутствие единой системы подбора кадров на муниципальную службу; - необходимость значительного обновления профессиональных знаний большего числа муниципальных служащих в связи с изменением содержания и условий осуществления функций муниципального управления; - отсутствие системы оценки профессиональной деятельности и качества работы муниципальных служащих; - отсутствие научно-обоснованных критериев, профессиональных требований к муниципальным служащим; - становление системы работы с резервом кадров как основным источником обновления и пополнения кадров. Федеральным Законом № 25-ФЗ от 2 марта 2007 года «О муниципальной службы в Российской Федерации» установлено, что развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов. Проанализировав состояние кадрового потенциала  администрации с.п. Белокаменское, установлено, что в 2014 г. при штатном количестве работников, замещающих муниципальные должности, 4 человека:  -  в возрасте  от  20 до 40 лет  - 2 человека   -  в возрасте  от 40 до 50 лет  – 1  человек;  - в возрасте от 50 до 60 лет – 1 человек.     Стаж муниципальной службы до 3 лет имеют 1 человек,  до 5 лет - 0 человек,  до 10 лет  - 3 человек и   свыше 10 лет – 0 человек.     Доля специалистов, имеющих:  - высшее образование  - 2 человека; - среднее специальное образование -  2 чел.   В 2013 году за счет средств местного бюджета  прошел обучающий (краткосрочный) семинар – 1 человек.    На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы: - необходимо установить планомерный характер системы повышения квалификации; акцентировать внимание на работу с внешним и внутренним кадровым резервом муниципальных служащих. Для эффективной реализации федерального законодательства и законодательства КБР, регулирующего местное самоуправление и муниципальную службу, с целью исполнения полномочий по решению вопросов местного значения поселения необходима заблаговременная подготовка, направленная на формирование, кадрового потенциала местной администрации. Решение данного вопроса возможно при осуществлении мероприятий, направленных на реализацию основных направлений Программы, которые предусмотрены в приложении к Программе.  При этом, механизм реализации Программы представляет собой скоординированные действия по срокам и направлениям действия исполнителей с учетом меняющихся социально-экономических условий. В зависимости от изменения задач на разной стадии исполнения отдельные мероприятия  Программы могут быть заменены на другие, в большей степени отвечающие задачам конкретного периода. Показатели результативности реализации Программы. -количество муниципальных служащих прошедших обучение; -количество муниципальных служащих, принявших участие в краткосрочных тематических семинарах за счет средств местного бюджета; -количество муниципальных служащих прошедших повышение квалификации за счет средств местного бюджета; -количество муниципальных служащих прошедших аттестацию, анализ аттестации. Условиями досрочного прекращения реализации Программы могут быть достижение целей и выполнение задач Программы ранее запланированного срока, изменение направлений политики по вопросам развития муниципальной службы.  Паспортмуниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Белокаменское Зольского муниципального района КБР на 2014-2016 годы»  1.Наименование Программы - Муниципальная целевая программа «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Белокаменское Зольского муниципального района КБР на 2014-2016 гг.» (далее - Программа) 2. Основания для разработки Программы Федеральные законы РФ - от 06.10.03 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от  02.03.07 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 10.03.09 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»  3.Заказчик Программы местная администрация сельского поселения   Белокаменское.4. Основные цели и задачи Программы Цель Программы – создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы в поселении, повышение эффективности деятельности муниципальных служащих поселения. **Задачи:** 1. Разработка и принятие нормативной правовой базы по вопросам правового регулирования, развития и совершенствования муниципальной службы в поселении.  2. Формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы. 3. Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы в поселении путем развития системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. 4. Совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы поселения. 5. Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности и результативности муниципальной службы (формирования и подготовки резерва  управленческих кадров)  6. Обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе. 7. Разработка антикоррупционных механизмов. 8. Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих. 5. Сроки реализации Программы  2014 – 2016 годы 6. Ответственные за выполнение мероприятий Программы  Структурные подразделении администрации поселения, специалист 1 категории местной  администрации по кадровой работе. 7. Объёмы и источники финансирования Программы Объем ежегодно указывается в бюджетной заявке на ассигнования из местного бюджета. Расходы на финансирование Программы будут уточняться при подготовке проекта местного бюджета на соответствующий год. 8. Прогноз развития ситуации с учетом реализации Программы (ожидаемые конечные результаты):   Последовательная реализация Программы позволит достичь следующих результатов: - создание совершенной нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы в поселении; - формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы в поселении путем проведения обучающих семинаров для муниципальных служащих; - создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы в поселении путем проведения повышения квалификации муниципальных служащих; - обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышение эффективности муниципальной службы в поселении;  - положительные показатели эффективности работы  администрации поселения (показатели социально-экономического развития, участие в конкурсах, круглых столах и др.). 9. Контроль   за выполнением Программы оставляю за собой.  |
|  |

 |
|  |