**АДМИНИСТРАЦИЯ КРИВОШЕИНСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23.12.2013 № 949

с. Кривошеино

Томской области

Об утверждении муниципальной программы

«Профессиональная подготовка, переподготовка,

повышение квалификации и стажировка муниципальных служащих

муниципального образования Кривошеинский район на 2014-2016 годы »

*(в редакции постановления от 09.02.2015 № 62; от 21.01.2016 № 8, от 30.12.2016 №437)*

В соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, на основании постановления Администрации Кривошеинского района от 11.10.2013 № 758 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования Кривошеинский район»

П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить муниципальную программу «Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка муниципальных служащих муниципального образования Кривошеинский район на 2014-2016 годы» согласно приложению.

2.Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в сборнике нормативных актов Администрации Кривошеинского района и размещению на официальном сайте муниципального образования Кривошеинский район в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2014 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на управляющего делами Администрации Кривошеинского района М.Ю.Каричеву.

Глава Кривошеинского района (Глава Администрации) А.В.Разумников

Приложение

к постановлению Администрации

Кривошеинского района от 23.12.2013 № 949

ПАСПОРТ

МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

«Профессиональная подготовка, переподготовка,

повышение квалификации и стажировка муниципальных служащих

муниципального образования Кривошеинский район на 2014-2016 годы »

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование  программы** | Муниципальная программа «Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка муниципальных служащих муниципального образования Кривошеинский район на 2014-2016 годы » | | | | |
| **Основание для  разработки  программы** | В соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=00BAEFAF17F9D8BC95C0D400CF745DC576A57DFF43DC67A67D8F2D89FC06D3DAC6D35B96EE42AA75ODBDG) от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", постановлением Администрации Кривошеинского района от 11.10.2013 № 758 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования Кривошеинский район» | | | | |
| **Заказчик  программы** | Администрация Кривошеинского района | | | | |
| **Разработчик  программы** | Администрация Кривошеинского района | | | | |
| **Исполнители  программы** | Администрация Кривошеинского района  Управление финансов Администрации Кривошеинского района | | | | |
| **Сроки (этапы)  реализации  программы  (подпрограмм)** | 2014-2016 годы | | | | |
| **Цель (цели) программы** | Цель программы - повышение эффективности и престижности  муниципальной службы, профессионализма муниципальных  служащих, создание эффективной системы профилактики и  противодействия коррупции на муниципальной службе | | | | |
| **Основные  задачи  программы** | Для достижения поставленной цели предполагается решение  следующих задач:  1. Повышение профессионализма муниципальных служащих,  профессиональное развитие муниципальных служащих.  2. Повышение профессионализма муниципальных служащих по  вопросам противодействия коррупции.  3. Повышение открытости муниципальной службы | | | | |
| **Перечень  подпрограмм  (основных  направлений)  программы** | 1. Профессиональная подготовка кадров для органов местного  самоуправления муниципального образования Кривошеинский район и организация мероприятий, направленных на профессиональное развитие муниципальных служащих.  2. Реализация мероприятий по противодействию коррупции в органах местного самоуправления муниципального образования Кривошеинский район.  3. Внедрение современных технологий работы на муниципальной службе, повышение открытости муниципальной службы. | | | | |
| **Объемы и  источники  финансирования программы** | Общий объем финансирования 482,4 тыс. руб., в т.ч.  по годам реализации: | | | | |
|  |  | 2014 | 2015 | 2016 | Всего |
|  | По источникам финансирования: |  |  |  |  |
|  | Местный бюджет | 99,4 | 300,0 | 83,0 | 482,4 |
| **Ожидаемые  конечные  результаты  программы** | 1.Обеспечение в течение трех лет обязательного прохождения курсов повышения квалификации не менее чем 50% работников.  2. Обеспечение 100% повышения квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия, а также лиц, работающих в точках коррупционных рисков. | | | | |
| **Контроль за  исполнением  программы** | Контроль за исполнением программы осуществляет Администрация Кривошеинского района | | | | |

ПРИОРИТЕТНЫЕ ЗАДАЧИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ,

НА РЕШЕНИЕ КОТОРЫХ, НАПРАВЛЕНА МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Эффективность работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной подготовленности муниципальных служащих. Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, потере доверия к органам местного самоуправления со стороны населения.

Эффективность управления определяется профессионализмом, деловыми и личностными качествами служащих, которые являются основным субъектом продвижения управленческих решений в жизнь. Проблема подбора и расстановки кадров на службе с учетом не только соответствия квалификационным качествам, но социальной сущности, нравственных ориентиров, моральности сознания, этики в настоящее время становится особенно актуальной как на государственной, так и на муниципальной службе.

Очевидно, что неэтичное, деловое нечестное поведение, в том числе коррупционное поведение, коррупционная неустойчивость, наносят большой вред как отдельно взятой организации, так и обществу и государству в целом. Недаром формирование этики и норм служебного поведения, ответственность за несоблюдение указанных норм в новой редакции Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=00BAEFAF17F9D8BC95C0D400CF745DC576A57BFD48D767A67D8F2D89FCO0B6G) от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" получили нормативное закрепление.

Муниципальная служба муниципального образования Кривошеинский район имеет ряд системных кадровых проблем. Так, средний возраст муниципальных служащих составляет 43 года. Средний возраст мужчин - 43 года; женщин - 43 года. Самая возрастная группа - ведущая - средний возраст 53 года, самые молодые - младшая и главная группа 24 и 38 лет соответственно. 17,5 % муниципальных служащих - работающие пенсионеры.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | До 30  лет | 30 - 39  лет | 40 - 49  лет | 50 -  59 лет | Старше  60 лет | Средний  возраст |
| Муниципальные служащие, всего  в том числе по группам | 6 | 11 | 9 | 14 | 0 | 43 |
| Главная | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 38 |
| Ведущая | 0 | 0 | 1 | 5 | 0 | 53 |
| Старшая | 5 | 9 | 8 | 9 | 0 | 42 |
| Младшая | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 24 |

Распределение муниципальных служащих (далее – МС) по профилю базового

высшего образования

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Гума-  нитарные и  социальные  науки | В том  числе  юри-  дическое | Эконо-  мика и  управ-  ление | В том  числе  государственное и муниципальное управление | Физико-  математические  и естественные  науки | Образо-  вание и  педагогика | Другие |
| МС  всего | 3 | 2 | 19 | 1 |  | 8 | 8 |
| Главная |  |  | 1 |  |  |  | 1 |
| Ведущая | 1 | 1 | 4 | 1 |  | 1 |  |
| Старшая | 2 | 1 | 14 |  |  | 7 | 7 |

50% муниципальных служащих имеет высшее образование экономического профиля, 18,4% - педагогического профиля, 7,9% - гуманитарного профиля по направлению юриспруденция.

В целом за последние три года кадровый состав муниципальной службы пополнился служащими, имеющими экономическое образование (число таких специалистов за последние три года увеличилось на 21,4%), на 4,8 % - юриспруденция, на 2,4 % педагогическое образование.

В динамике за последние 3 года на 32% сократилось число муниципальных служащих со стажем работы от 5 до 10 лет.

За последние три года кадровый состав муниципальной службы обновился на 65%.

Принято за 3 года на муниципальную службу 22 человека, уволено с муниципальной службы 19 человек. Только в 2012 году с муниципальной службы уволились 13 человек. Среди уволившихся за последние 3 года 1 состоял в кадровом резерве.

Причины увольнения:

- собственное желание работника (8 человек);

- перевод к другому работодателю (10 человек;)

Средний возраст уволенных – 43 года, образование высшее, стаж муниципальной службы 6 лет.

Так, в Администрации Кривошеинского района в 2013 году с участием специалистов Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации было проведено социологическое исследование муниципальных служащих для выявления их внутрикорпоративных ценностей для разработки программы развития корпоративной культуры, в том числе формирования определенных ценностных установок.

Исследование показало, что для большинства муниципальных служащих основными критериями эффективности их деятельности выступают следующие: самостоятельность в работе, соответствие работы личным способностям, отношения с коллегами, отношения с непосредственным руководителем. Эти же показатели являются лидирующими во всех группах сотрудников, условно выделенных в зависимости от должности и стажа работы в Администрации.

Во внутрикорпоративных ценностях в Администрации можно увидеть отражение современной модели "сервисного" муниципального управления, внедряемой в Российской Федерации с 2003 г.: ориентация на потребности населения, результативность. Собственная удовлетворенность сотрудников также важна в системе менеджмента качества услуг, кроме того, свидетельствует о преобладающей внутренней, а не внешней мотивации муниципальных служащих, а следовательно, о большей устойчивости установок.

По мнению преобладающего большинства сотрудников Администрации, муниципальный служащий должен быть, прежде всего, компетентным в соответствующей сфере деятельности и ответственным.

Основными факторами, влияющими на трудовую деятельность выделяют: материальное стимулирование (60,7% от общего числа опрошенных), моральное стимулирование (60,7%), трудовой настрой коллектива (46,4%).

В качестве выявленной проблемы можно назвать следующие: результативность скорее понимается именно как соблюдение сроков, а не развитие управляемого процесса в должном направлении. Причиной такого явления, вероятно, выступает большая загруженность сотрудников, что неоднократно подтверждается ответами на другие вопросы. Кроме того, ввиду преобладания внутренней мотивации может быть затруднено формирование новых установок в корпоративной культуре, отвечающих современным требованиям и государства, и общества.

По мнению большинства сотрудников Администрации, в т.ч. в разрезе групп по должности и стажу, муниципальный служащий должен быть, прежде всего, компетентным в соответствующей сфере деятельности и ответственным. Социальную ориентацию служащего можно рассматривать в числе лидирующих качеств, опираясь на точку зрения самих сотрудников, с определенной натяжкой.

Более половины служащих Администрации испытывают потребность в развитии тех или иных деловых качеств. В аспекте того, какие деловые качества хотели бы развить у себя сами муниципальные служащие, можно отметить следующее. В основном сотрудники заинтересованы в:

- формировании навыков стрессоустойчивости: способности "держать себя в руках" в любой ситуации, умении минимизировать последствия стресса;

- повышении компетентности в соответствующей сфере деятельности: области муниципального управления в целом, в сфере ЖКХ, ГО и ЧС, строительства, информационных технологий, культуры, юриспруденции;

- усовершенствовании коммуникативных навыков: делового общения и взаимодействия в конфликте, публичных выступлений, аргументации.

Основные факторы, приносящие удовлетворение, имеют существенный характер - это возможность для профессиональной самореализации, корпоративная культура, привлекательными ценностями которой являются сплоченность, работоспособность и профессионализм коллектива; осознание общественной значимости своей деятельности.

Неудовлетворенность и соответствующие ожидания связаны, прежде всего, с факторами материальной заинтересованности служащих, в первую очередь заработной платой.

Таким образом, в муниципальной службе существует несколько взаимосвязанных проблем:

1) непрестижность муниципальной службы, высокая текучесть кадров на муниципальной службе;

2) преобладание в структуре муниципальной службы работающих пенсионеров;

3) уход с муниципальной службы молодых специалистов, непривлекательность службы для них;

4) потребность в профессиональном развитии и формировании необходимых компетенций муниципальной службы;

5) определенная "закрытость" муниципальной службы.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению осуществления полномочий органов местного самоуправления и активное взаимодействие с институтами гражданского общества.

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ

Цель программы - повышение эффективности и престижности муниципальной службы, профессионализма муниципальных служащих, создание эффективной системы профилактики и противодействия коррупции на муниципальной службе.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:

1. Повышение профессионализма муниципальных служащих, профессиональное развитие муниципальных служащих.

2. Повышение профессионализма муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции.

3. Повышение открытости муниципальной службы.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ,

ВКЛЮЧАЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ

ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ МЕСТНОГО БЮДЖЕТА

[Перечень](#Par254) программных мероприятий муниципальной программы, включая распределение объемов финансирования за счет средств местного бюджета (приложение).

1. Профессиональная подготовка кадров для органов местного самоуправления муниципального образования Кривошеинский район и организация мероприятий, направленных на профессиональное развитие муниципальных служащих средства планируется направить на реализацию мероприятий:

- профессиональное обучение муниципальных служащих по программам повышения квалификации;

- участие в обучении, организуемом Администрацией Томской области;

- обучение по программам повышения квалификации с отрывом от муниципальной службы;

- обучение по программам повышения квалификации без отрыва от муниципальной службы;

- обучение работников на семинарах, тренингах.

2. Реализация мероприятий по противодействию коррупции в органах местного самоуправления муниципального образования Кривошеинский район средства планируется направить на реализацию мероприятий:

- обучение муниципальных служащих, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия коррупции;

- обучение муниципальных служащих, работающих в зонах с наибольшими коррупционными рисками.

3. Внедрение современных технологий работы на муниципальной службе, повышение открытости муниципальной службы

МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ,

ВКЛЮЧАЯ РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Реализация Программы осуществляется исполнителями Программы.

Текущее управление Программой, координацию действий исполнителей программных мероприятий и контроль за ее выполнением осуществляет Администрация Кривошеинского района.

ОЖИДАЕМЫЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ РЕАЛИЗАЦИИ

ПРОГРАММЫ

Обеспечить в течение трех лет обязательное прохождение курсов повышения квалификации не менее чем 50 процентами работников.

Проведение ежегодно не менее одного тренинга по формированию личностных профессиональных компетенций муниципальных служащих.

Обеспечить 100% повышение квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия, а также лиц, работающих в точках коррупционных рисков.

Предоставление информации о деятельности органов местного самоуправления, развитие системы "обратной связи" (увеличение количества обратившихся в органы местного самоуправления посредством сайта):

- рост числа обращений к должностным лицам посредством сайта на 20%, как следствие - высвобождение временных ресурсов должностных лиц за счет снижения числа личных обращений, повышение результативности каждого конкретного обращения в связи с тем, что при поступлении опосредованного обращения должностное лицо обладает большими возможностями для прояснения деталей вопроса и для дачи максимально информативного ответа;

- повышение активности участия населения в опросах и голосованиях, проводимых на сайте, в том числе по вопросу качества предоставления муниципальных услуг;

- привлечение пользователей к участию в работе сайта путем предоставления возможностей сообщить об ошибках и неточностях, вносить свои предложения. Как следствие - улучшение качества работы сайта, повышение уровня самосознания населения за счет возможности личного участия в работе органов местного самоуправления.

Приложение

к муниципальной программе

«Профессиональная подготовка, переподготовка,

повышение квалификации и стажировка муниципальных служащих

муниципального образования Кривошеинский район на 2014-2016 годы »

**Перечень**

**программных мероприятий муниципальной программы**

«Профессиональная подготовка, переподготовка,

повышение квалификации и стажировка муниципальных служащих

муниципального образования Кривошеинский район на 2014-2016 годы »

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование  мероприятия,  источники  финансирования | Потребность в финансовых  средствах, тыс. руб. | | | | Срок  реали  зации | Исполнитель  (получатель  денежных  средств) | Ожидаемый  эффект  (экономический  социальный) |
| всего | в том числе по годам  (тыс. руб.) | | |
| 2014 | 2015 | 2016 |
| 1 | Профессиональная  подготовка  кадров для  органов  местного  самоуправления  муниципального обоазования Кривошеинский район и  организация  мероприятий,  направленных  на профессиональное  развитие  муниципальных  служащих | 452,4 | 99,4 | 270,0 | 83,0 | 2014 -  2016 | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района | Обеспечить в  течение трех  лет  обязательное  прохождение  курсов  повышения  квалификации  не менее чем  50 процентами  работников |
|  | в том числе |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.1 | Профессиональное  обучение  муниципальных  служащих по  программам  повышения  квалификации | 442,4 | 99,4 | 260,0 | 83,0 | 2014 -  2016 | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района |  |
| 1.1.1 | участие в обучении,  организуемом  Администрацией  Томской  области | 302,4 | 99,4 | 120,0 | 83,0 | 2014 -  2016 | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района |  |
| 1.1.2 | обучение по программам  повышения  квалификации с  отрывом от  муниципальной  службы | 120,0 |  | 120,0 |  | 2014 -  2016 | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района |  |
| 1.1.3 | обучение по  программам  повышения  квалификации  без отрыва от  муниципальной  службы | 20,0 |  | 20,0 |  | 2015 -  2016 | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района |  |
| 1.2 | Обучение  работников на  семинарах,  тренингах | 10,00 |  | 10,00 |  | 2015 -  2016 | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района |  |
|  | Итого по разделу 1 | 452,4 | 99,4 | 270,0 | 83,0 |  |  |  |
|  | в том числе из  местного  бюджета | 452,4 | 99,4 | 270,0 | 83,0 |  |  |  |
| 2 | Реализация  мероприятий по  противодействию  коррупции в  органах местного  самоуправления | 30,00 |  | 30,0 |  |  | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района | Обеспечить  100%  повышение  квалификации  по вопросам  противодействия  коррупции  лиц,  ответственных  за реализацию  отдельных  направлений  противодействия, а  также лиц,  работающих в  точках  коррупционных  рисков |
|  | в том числе |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.1 | Обучение  муниципальных  служащих,  ответственных  за реализацию  отдельных  направлений  противодействия  коррупции | 15,00 |  | 15,0 |  | 2015 -  2016 | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района |  |
| 2.2 | Обучение  муниципальных  служащих,  работающих в  зонах с  наибольшими  коррупционными  рисками | 15,00 |  | 15,0 |  | 2015 -  2016 | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района |  |
|  | Итого по разделу 2 | 30,00 |  | 30,0 |  |  |  |  |
|  | в том числе из  местного  бюджета | 30,00 |  | 30,0 |  |  |  |  |
| 3 | Внедрение  современных  технологий  работы на  муниципальной  службе, повышение  открытости  муниципальной  службы | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района |  |
| 3.1 | Модернизация  официального  сайта органов  местного  самоуправления  муниципального образования Кривошеинский район | 0 | 0 | 0 | 0 | 2014 -  2016 | Администрация  Кривошеинского района,  Управление финансов, Дума Кривошеинского района | Предоставление  информации о  деятельности  органов  местного  самоуправления  развитие  системы  "обратной  связи"  (увеличение  количества  обратившихся  в органы  местного  самоуправления  посредством  сайта) |
|  | Итого по разделу 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |  |  |
|  | в том числе из  местного  бюджета | 0 | 0 | 0 | 0 | 2014 -  2016 |  |  |
|  | ИТОГО по программе | 482,4 | 99,4 | 300,0 | 83,0 |  |  |  |
|  | в том числе из  местного  бюджета | 482,4 | 99,4 | 300,0 | 83,0 |  |  |  |