

УТВЕРЖДЕНА  
постановлением администрации  
Буйского муниципального района  
от «15» июля 2021 года № 278  
(в ред. Постановлений от 05.08.2022 №301,  
от 29.12.2022 № 520, от 24.12.2024 № 481)

## ПАСПОРТ

### Муниципальной программы «Развитие муниципальной службы Буйского муниципального района на 2022 – 2024 годы»

Ответственный исполнитель и координатор программы	Администрация Буйского муниципального района (отдел по общим вопросам администрации)
Соисполнители программы	Управления, комитеты, отделы администрации района
Цель программы	Совершенствование системы муниципальной службы в Буйском муниципальном районе
Задачи программы	1) повышение уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих администрации Буйского муниципального района по всем направлениям деятельности; 2) использование эффективных технологий и современных методов кадровой работы, позволяющих привлечь на муниципальную службу высококвалифицированных специалистов.
Этапы и сроки реализации программы	2022 – 2024 годы
Объемы и источники финансирования	Общий объем финансирования составляет 143,9 тыс. рублей за счет средств бюджета Буйского муниципального района, в т.ч. 2022 г. – 43,9 тыс.руб., 2023 г. – 50,0 тыс.руб.,

Конечные результаты  
реализации программы

2024г. – 39,25 тыс.руб.

- 1) увеличение количества муниципальных служащих и должностных лиц, прошедших курсы повышения квалификации;
- 2) количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах (в общем количестве муниципальных служащих) до 28 чел. к 2024 году;
- 3) доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации – 100%, в течение всего периода исполнения программы;
- 4) использование эффективных технологий и современных методов кадровой работы, позволяющих привлечь на муниципальную службу высококвалифицированных специалистов

## **Глава 1. Общая характеристика текущего состояния сферы**

Развитие системы органов местного самоуправления является одним из важнейших условий ускорения социально – экономического развития страны.

Административная реформа, проводимая Правительством Российской Федерации, выдвинула на первый план проблему развития муниципальной службы, формирования кадрового состава муниципальных служащих, обладающих современными знаниями в различных областях экономики, управления, права.

В настоящее время, в целях качественного решения вопросов местного значения, определенных Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», необходимо проводить работу по отбору и назначению на должности муниципальной службы в органах местного самоуправления высококвалифицированных специалистов. Учитывая необходимость проведения анализа и планирования при организации такой работы, целесообразно разработать и утвердить соответствующую муниципальную программу.

Кроме того, как следует из послания Президента российской Федерации Путина В.В. Федеральному Собранию Российской Федерации от 12.12.2012 г. «В каждой организации должна быть сформирована собственная программа развития и кадрового обновления».

Как показывает практика, вопрос комплектования должностей муниципальной службы высококвалифицированными кадрами актуален и для администрации Буйского муниципального района.

Согласно пункту 7 части 1 статьи 11 Федерального закона от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальный служащий имеет право на получение дополнительного профессионального образования в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета. В настоящее время в администрации Буйского муниципального района работает 42 муниципальных служащих, из них 38 имеют высшее профессиональное образование.

Учитывая то, что действующее законодательство постоянно совершенствуется, и муниципальные служащие несут персональную ответственность за результаты своей деятельности, работу по организации и получению дополнительного профессионального образования муниципальных служащих необходимо продолжить.

Кроме того, данное направление возможно развивать также путем самообразования муниципальных служащих. Своевременное информирование муниципальных служащих об изменениях в действующем законодательстве, о передовом опыте других

муниципальных образований в значительной мере способствует их профессиональному росту.

Профессионализм кадрового состава органов местного самоуправления является основным показателем повышения эффективности муниципального управления, достижения результатов при решении вопросов местного значения.

В целях определения уровня профессиональных знаний, навыков и умений муниципальных служащих, соответствия занимаемой должности муниципальной службы и перспективы дальнейшего служебного роста проводится работа по организации аттестации муниципальных служащих.

Реализация настоящей Программы позволит завершить качественное преобразование муниципальной службы Буйского муниципального района, оптимизировать ее функционирование, внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

## **Глава 2. Цели, задачи и сроки реализации Программы**

Цель Программы:

- Совершенствование системы муниципальной службы в Буйском муниципальном районе.

Задачи Программы:

1) повышение уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих администрации Буйского муниципального района по всем направлениям деятельности;

2) использование эффективных технологий и современных методов кадровой работы, позволяющих привлечь на муниципальную службу высококвалифицированных специалистов.

Реализация поставленных задач позволит внедрить на муниципальной службе Буйского муниципального района современные кадровые и образовательные технологии, совершенствовать работу с кадровым составом администрации Буйского муниципального района, повысить эффективность деятельности муниципальных служащих Буйского муниципального района.

Программа реализуется в период 2022 – 2024 годов.

## **Глава 3. Обобщенная характеристика мероприятий Программы**

Для выполнения поставленной цели и задач Программы, предусматривается реализация следующих мероприятий:

1. Повышение уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих администрации Буйского муниципального района;

2. Использование эффективных технологий и современных методов кадровой работы, позволяющих привлечь на муниципальную службу высококвалифицированных специалистов.

Финансовое обеспечение реализации мероприятий программы осуществляется за счет средств местного бюджета Буйского муниципального района.

Общий объем средств, предусмотренных на реализацию муниципальной программы составляет 133,15 тыс. руб., в том числе:

2022 – 43,9 тыс. руб., 2023 г. – 50,0 тыс.руб., 2024 г. – 39,25 тыс.руб.

Мероприятия программы могут уточняться в соответствии с объемами финансирования.

Перечень реализуемых в составе программы мероприятий представлены в приложение № 1 к настоящей программе.

#### **Глава 4. Целевые индикаторы (показатели) программы и прогноз конечных результатов ее реализации**

Перечень индикаторов (показателей) для оценки эффективности реализации Программы сформирован по следующим направлениям:

- повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальных служащих;

- профессиональное развитие кадрового потенциала администрации Буйского муниципального района;

- совершенствование работы по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы;

- усовершенствование системы управления муниципальной службой.

Результатами реализации муниципальной программы являются:

- 1) увеличение количества муниципальных служащих и должностных лиц, прошедших повышение квалификации;

- 2) увеличение количества муниципальных служащих, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах (в общем количестве муниципальных служащих) до 28 чел. к 2024 году;

- 3) доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации – 100%, в течение всего периода исполнения программы;

- 4) использование эффективных технологий и современных методов кадровой работы, позволяющих привлечь на муниципальную службу высококвалифицированных специалистов.

Сведения о целевых показателях (индикаторах) программы приводятся в приложении № 2 к настоящей программе.

#### **Глава 5. Основные меры правового регулирования**

Правовое регулирование Программы планируется осуществлять в рамках нормативных правовых актов Российской Федерации, Костромской области и муниципальных правовых актов, регулирующих отношения в сфере муниципальной службы.

## **Глава 6. Анализ рисков реализации Программы**

В ходе реализации мероприятий Программы можно предположить возможность следующих основных рисков, связанных с наличием объективных и субъективных факторов:

- изменение законодательства о муниципальной службе;
- возможность недофинансирования или несвоевременного финансирования расходов на реализацию программных мероприятий из бюджета района;
- в процессе реализации Программы возможны отклонения в достижении результатов из-за несоответствия отдельных мероприятий Программы их ожидаемой эффективности.

В целях управления указанными рисками в процессе реализации Программы предусматривается:

- проведение мониторинга выполнения Программы, регулярного анализа и при необходимости ежегодной корректировки;
- перераспределение объемов финансирования в зависимости от динамики и темпов достижения поставленных целей, изменений во внешней среде.

## **Глава 7. Методика оценки эффективности реализации программы**

Эффективность реализации Программы оценивается в соответствии с методикой оценки эффективности реализации, утвержденной постановлением администрации Буйского муниципального района от 11 сентября 2018 года № 345 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Буйского муниципального района».

Оценка эффективности муниципальной программы производится ежегодно на основе использования системы целевых показателей и индикаторов, которая обеспечивает мониторинг исполнения программы за оцениваемый период с целью уточнения степени решения задач и выполнения программных мероприятий.

Для оценки эффективности реализации программы используются целевые показатели и индикаторы по направлениям, которые отражают выполнение мероприятий программы.

Степень достижения ожидаемых результатов измеряется на основании сопоставления фактически достигнутых значений целевых индикаторов с их плановыми значениями.

Методика оценки эффективности муниципальной программы включает:

1) расчет степени достижения целевых показателей муниципальной программы, который определяется как среднеарифметическая величина из

показателей результативности по каждому целевому показателю (индикатору):

$$R_{МП} = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{n}, \quad (1)$$

где

$R_{МП}$  - степень достижения целевых показателей муниципальной программы (результативность);

$R_i$  - степень достижения  $i$ -ого целевого показателя (индикатора) муниципальной программы;

$n$  - количество показателей (индикаторов) муниципальной программы.

Расчет результативности достижения  $i$ -ого целевого показателя муниципальной программы ( $R_i$ ) производится на основе сопоставления фактических величин с плановыми:

$$R_i = \frac{\Pi_{МП_i}^{факт}}{\Pi_{МП_i}^{план}}. \quad (2)$$

В случае если  $R_i$  больше 1, значение  $R_i$  принимается равным 1;

2) расчет показателя полноты использования средств определяется соотношением исполнения расходов по государственной программе в отчетном году с плановыми:

$$D_{МП} = \frac{Д_{МП}^{факт}}{Д_{МП}^{план}}. \quad (3)$$

Эффективность реализации муниципальной программы ( $E_{МП}$ ) определяется на основе сопоставления степени достижения целевых показателей (индикаторов) муниципальной программы (результативности) и полноты использования запланированных средств:

$$E_{МП} = D_{МП} \times R_{МП} \times k, \quad (4)$$

где

$k$  - поправочный коэффициент, учитывающий качество планирования и координации реализации муниципальной программы, рассчитываемый по формуле:

$$k = \left| \frac{D_{МП} - R_{МП}}{D_{МП} + R_{МП}} \right|. \quad (5)$$

Для расчета поправочного коэффициента, показатели степени достижения целевых показателей муниципальной программы  $R_{МП}$  и полноты использования запланированных на реализацию муниципальной программы средств  $D_{МП}$  исчисляются по формулам (3), но принимаются в долях единицы (не умножаются на 100%).

Значения  $k$  представлены в таблице:

$ D_{МП} - R_{МП} $	$k$
0,00 ... 0,10	1,25
0,11 ... 0,20	1,10
0,21 ... 0,25	1,00
0,26 ... 0,35	0,90
Свыше 0,35	0,75

В случае если  $k$  принимает значение 0,75, то муниципальная программа требует уточнения по целевым показателям (индикаторам) и/или планируемому объему финансирования.

Вывод об эффективности (неэффективности) муниципальной программы определяется на основании следующих критериев:

Вывод об эффективности (неэффективности) муниципальной программы	Значение критерия
Неэффективная	Менее 0,40
Уровень эффективности удовлетворительный	0,40 ... 0,79
Эффективная	0,80 ... 0,95
Высокоэффективная	Более 0,95

Приложение № 1  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
Буйского муниципального района  
на 2022 – 2024 годы»

Перечень мероприятий, реализуемых в составе муниципальной программы Буйского муниципального района  
«Развитие муниципальной службы на 2022 – 2024 годы»

№ п/п	Муниципальная программа/ мероприятия	Цель, задача программы	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Источник финансирования	Расходы, тыс. руб.				Конечный результат реализации
					2022 год	2023 год	2024 год	Итого	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<b>Муниципальная программа Буйского муниципального района «Развитие муниципальной службы на 2022 – 2024 годы»</b>	Совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих	Администрация Буйского муниципального района (отдел по общим вопросам администрации)	Бюджет Буйского муниципального района	<b>43,9</b>	<b>50,0</b>	<b>39,25</b>	<b>133,15</b>	
в т.ч по мероприятиям:									
<b>1. Повышение уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих администрации Буйского муниципального района</b>									
1.1	Повышение квалификации муниципальных служащих администрации		Главный специалист по кадровой работе, начальники отделов администрации	Бюджет Буйского муниципального района	43,9	50,0	39,25	133,15	Проведение краткосрочного повышения квалификации в следующем объеме, чел.: 2022 – не менее 4 человек 2023- не менее 4 человек 2024 – не менее 5 человек

1.2	Участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах		Главный специалист по кадровой работе, начальники отделов администрации	Без финансирования					Проведение подготовки, переподготовки кадров (семинары, лекции и т.п.) 2022- не менее 5 человек 2023- не менее 5 человек 2024 – не менее 5 человек
1.3	Проведение аттестации муниципальных служащих администрации Буйского муниципального района		Главный специалист по кадровой работе, управляющий делами администрации	Без финансирования					Один раз в 3 года по графику проведения аттестации муниципальных служащих администрации Буйского муниципального района
<b>2. Использование эффективных технологий и современных методов кадровой работы, позволяющих привлечь на муниципальную службу высококвалифицированных специалистов</b>									
2.1	Формирование и эффективное использование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы	формирование, подготовка и эффективное использование резерва управленческих кадров	Главный специалист по кадровой работе, управляющий делами администрации	Без финансирования					До 1 марта 2022 года формирование и утверждение кадрового резерва администрации на 2022-2024 годы и назначение кандидатов для замещения вакантных должностей муниципальной службы не менее 1 человека в год
2.2	Проведение конкурсных процедур для замещения вакантных должностей муниципальной службы в	внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных	Главный специалист по кадровой работе, управляющий делами	Без финансирования					Проведение конкурса на замещение должностей при наличии вакантных (не замещенных муниципальными служащими) должностей

	администрации Буйского муниципального района в соответствии с Положением о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей	методов кадровой работы	администрации						муниципальной службы и отсутствия резерва муниципальных служащих для ее замещения
2.3	Проведение конкурсных процедур для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации Буйского муниципального района в соответствии с Положением о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей		Главный специалист по кадровой работе, управляющий делами администрации	Без финансирования					Ежегодно не позднее 15 апреля проведение обучающего занятия с муниципальными служащими администрации Буйского муниципального района
2.4	Информирование населения по вопросам поступления на муниципальную службу и прохождение муниципальной службы		Главный специалист по кадровой работе, управляющий делами администрации	Без финансирования					На официальном сайте администрации Буйского муниципального района

Приложение № 2  
к муниципальной программе  
«Развитие муниципальной службы  
Буйского муниципального района  
на 2022 – 2024 годы»

Целевые показатели (индикаторы) муниципальной программы «Развитие муниципальной службы Буйского муниципального района на 2022 – 2024 годы»

№ п/п	Цель муниципальной программы	Задача муниципальной программы	Наименование целевого показателя	Ед. измерения	Значение показателя		
					2022	2023	2024
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Совершенствование системы муниципальной службы в Буйском муниципальном районе	Повышение уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих администрации Буйского муниципального района по всем направлениям деятельности	Количество муниципальных служащих и должностных лиц администрации, прошедших повышение квалификации	Чел.	4	4	5
2			Количество муниципальных служащих, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах	Чел.	5	5	5
3		Использование эффективных технологий и современных методов кадровой работы, позволяющих привлечь на муниципальную службу высококвалифицированных специалистов	Количество муниципальных служащих, находящихся в кадровом резерве	Чел.	14	15	15
4			Доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации	%	100	100	100