

Российская Федерация  
Республика Хакасия  
Глава муниципального образования  
Таштыпский район

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«18» 12 2009г.

с. Таштып

№ 1002

О принятии программы «Развитие муниципальной службы муниципального образования Таштыпский район (2010 - 2013 годы)»

В целях выполнения Указа Президента Российской Федерации от 10.03.2009г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)», постановления Правительства Республики Хакасия от 16.10.2009г. № 460 «Об утверждении программы «Развитие государственной гражданской службы Республики Хакасия (2009- 2013 годы)», руководствуясь п.3 ч.1 статьи 29 Устава муниципального образования Таштыпский район от 15.11.2005г., п о с т а н о в л я ю:

1. Принять прилагаемую программу «Развитие муниципальной службы муниципального образования Таштыпский район (2010 - 2013 годы)» (далее - Программа).
2. Управлениям и отделам администрации муниципального образования Таштыпский район в определенные Программой сроки представлять проекты нормативных правовых актов и иных документов по вопросам развития муниципальной службы района для рассмотрения администрацией муниципального образования Таштыпский район.
3. Рекомендовать главам сельских поселений разработать Программы.
4. Просить Совет депутатов муниципального образования Таштыпский район утвердить данную Программу.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава муниципального образования

В.И.Шулбаев

УТВЕРЖДЕНА  
постановлением главы  
муниципального образования  
от \_\_\_\_\_ 2009г. № \_\_\_\_\_

**ПРОГРАММА**  
«Развитие муниципальной службы муниципального образования Таштыпский район  
(2010 - 2013 годы)»

Наименование	- программа «Развитие муниципальной службы муниципального образования Таштыпский район (2010-2013 годы)»
Дата принятия решения о разработке (наименование и номер соответствующего нормативного акта)	Постановление Правительства Республики Хакасия от 16.10.2009г. № 460 «Об утверждении программы «Развитие государственной гражданской службы Республики Хакасия (2009- 2013 годы)»
Заказчик – координатор программы	Администрация муниципального образования Таштыпский район
Основные исполнители программы	Структурные органы администрации муниципального образования Таштыпский район
Цели	- дальнейшее развитие муниципальной службы муниципального образования Таштыпский район; формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики
Задачи	- совершенствование и развитие нормативной правовой базы муниципальной службы для эффективного ее функционирования; -создание системы управления муниципальной службой; - развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе; -внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности; -развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, планомерная работа по применению многоуровневой системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих;

	-обеспечение открытости муниципальной службы в интересах развития и укрепления района
Сроки и этапы реализации	- 2010 - 2013 годы в два этапа. I этап- 2010 – 2011 годы, II этап-2012 - 2013 годы
Основные направления реализации	- развитие муниципальной службы, создание системы управления муниципальной службой; -внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы; -повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих
Источники финансирования	- местный бюджет
Контроль выполнения программы	И.С.Кайлачаков – управляющий делами администрации муниципального образования Таштыпский район
Ожидаемые результаты реализации	- повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы; -создание высокопрофессиональной муниципальной службы в муниципальном образовании Таштыпский район на основе внедрения принципов учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих; -создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих; - обеспечение соблюдения муниципальными служащими норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения; -обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступность общественному контролю; -внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, дифференцированных по направлениям деятельности муниципальных органов; -совершенствование механизма формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих; -повышение эффективности применения в муниципальном образовании Таштыпский район программ и индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих; -разработка и применение в муниципальных органах муниципального образования Таштыпский район современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне

## I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием муниципального образования Таштыпский район в ходе осуществляемых в Российской Федерации и Республике Хакасия реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах государственной и муниципальной власти. От того, насколько эффективно действуют органы муниципальной власти, во многом зависит доверие населения к власти в целом, ее успех и эффективность.

В течение 2003-2006 годов Правительством Республики Хакасия, а также администрацией муниципального образования Таштыпский район осуществлялся комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, финансовых основ государственной гражданской и муниципальной службы, формирование высокопрофессионального состава гражданских и муниципальных служащих.

В целях выполнения поручений Президента Российской Федерации по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации от 05 ноября 2008 года в части формирования и подготовки резерва управленческих кадров приняты ряд постановлений главы муниципального образования Таштыпский район: от 15.12.2008г. № 837 «О комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров муниципального образования Таштыпский район», от 15.12.2008г. №838 «Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров муниципального образования Таштыпский район», от 28.01.2009г. №32 «Об утверждении Положения «О конкурсе на включение в резерв управленческих кадров муниципального образования Таштыпский район». Сформирован список граждан, зачисленных в резерв управленческих кадров муниципального образования Таштыпский район. Работа по его расширению и развитию продолжается.

Совершенствование профессионализма муниципальной служащих обеспечивается путем организации дополнительного профессионального образования. В 2008 году на курсах повышения квалификации обучен 21 муниципальный служащий, что составило 23,3 % от общего числа муниципальных служащих. Из них, по группам должностей муниципальной службы: высшая- 10 человек (76%), главная- 2 человека (50%), ведущая- 3 человека (33%), старшая- 3 человека (14%), младшая- 3 человека (8%).

Характеризуя фактический кадровый состав администрации муниципального образования Таштыпский район и сельских поселений, необходимо отметить положительную тенденцию роста числа работников в возрасте до 30 лет. Если в 2003 году доля указанной возрастной группы в составе фактической численности 2 муниципальных служащих составляла 4%, то в 2008 числилось 13 муниципальных служащих, что составило 11% и в текущем году продолжает увеличиваться.

Число работников в возрасте от 30 до 50 лет немного снизилось. Так, в 2003 году было 36 работников, что составляло 85 % численности муниципальных служащих, а в 2008 году этот показатель составил 34 человека - 71 %. Данная возрастная группа составляет основную часть муниципальных служащих района.

Доля работников в возрасте от 50 лет и старше имеет тенденцию к увеличению: в 2003 году числилось 8 муниципальных служащих данной возрастной группы, что

составляло 5%, а в 2008 году- 23 муниципальных служащих, что составило 33% от общего количества муниципальных служащих. Данная категория работников является наиболее зрелой, профессионально подготовленной, имеющая достаточный опыт работы на муниципальной службе.

По данным за 2008год 25 % лиц, замещающих муниципальные должности, имеют стаж работы муниципальной службы от 5 до 10 лет, 24% - от 10-15 лет, 23% - свыше 15 лет.

Повысился общий уровень подготовки муниципальных служащих. На конец 2008 года число муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, составляло 33%, (для сравнения, в 2003 году таких муниципальных служащих было лишь 18%).

При этом вопросы повышения эффективности деятельности администрации муниципального образования Таштыпский район, ее структурных подразделений, сельских поселений остаются по-прежнему актуальными.

В настоящее время в развитии муниципальной службы прослеживаются некоторые негативные тенденции:

- современные методы планирования и регламентации труда муниципальных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством Российской Федерации и Республики Хакасия механизмы стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию муниципальных служащих;

- качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Указанные проблемы в значительной степени связаны с отсутствием научно обоснованной и апробированной методики применения норм законодательства Российской Федерации о государственной гражданской и муниципальной службе. Проведение экспериментов, применение новых кадровых технологий на муниципальной службе не имеют системного характера. Требуется дальнейшего развития методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и аттестации муниципальных служащих.

Муниципальная служба требует большей открытости.

Реализация настоящей Программы позволит завершить качественное преобразование системы муниципальной службы, оптимизировать ее организацию и функционирование на основе установленных законодательством Российской Федерации и Республики Хакасия принципов, внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

II. Цели и задачи Программы, сроки ее реализации, целевые индикаторы и показатели

Основными целями Программы являются:

- создание целостной системы муниципальной службы;
- формирования высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики в муниципальном образовании Таштыпский район.

Для достижения поставленных целей Программа предусматривает решение следующих задач:

- совершенствование и развитие нормативной правовой базы системы муниципальной службы для эффективного управления ею;
- создание системы управления муниципальной службой муниципального образования Таштыпский район;
- развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;
- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;
- развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, планомерная работа по применению многоуровневой системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих;
- обеспечение открытости муниципальной службы.

### Срок реализации Программы

Программа носит среднесрочный характер и реализуется в 2010 - 2013 годах в два этапа.

На первом этапе (2010- 2011 годы) предстоит создать правовые и организационные основы системы управления муниципальной службой и завершить формирование системы управления муниципальной службой; разработать и внедрить механизмы противодействия коррупции; завершить разработку современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий и механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

На втором этапе (2012 - 2013 годы) предстоит осуществлять мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; провести комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы; сформировать механизмы обеспечения государственных гарантий для муниципальных служащих; обеспечить внедрение современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий на муниципальной службе.

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

### III. Основные мероприятия Программы

Основные мероприятия Программы, исполнители и сроки исполнения указаны в приложении 1 к программе.

### IV. Источники финансирования Программы

Источником финансирования Программы является местный бюджет. Финансирование производится по этапам реализации Программы.

## V. Реализация Программы и контроль за ходом выполнения предусмотренных ею мероприятий

Организацию реализации Программы и контроль за выполнением предусмотренных ею мероприятий осуществляет заказчик - координатор Программы (Администрация муниципального образования Таштыпский район).

Заказчик - координатор Программы обеспечивает проведение государственной политики в области реформирования муниципальной службы, рассматривает материалы о ходе ее реализации и ежегодно уточняет мероприятия, предусмотренные Программой, а также утверждает перечень предстоящих мероприятий.

В целях обеспечения реализации Программы органы местного самоуправления муниципального района, структурные органы администрации представляют заказчику - координатору Программы предложения по первоочередным мероприятиям и результаты выполнения прилагаемого перечня мероприятий.

Контроль за ходом реализации Программы осуществляет администрация муниципального образования Таштыпский район, как заказчик - координатор Программы, в установленном законодательством порядке.

## VI. Ожидаемые результаты реализации Программы

В результате реализации Программы должны быть обеспечены:

- усовершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;
- повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения ее кадрового состава;
- формирование системы управления муниципальной службой;
- создание высокопрофессиональной муниципальной службы в муниципальном образовании Таштыпский район на основе внедрения принципов учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих;
- создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих;
- внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, дифференцированных по направлениям деятельности;
- совершенствование механизма формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих;
- актуализация содержания программ подготовки и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения;
- разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне.

Соответствующие целевые индикаторы и показатели Программы, которые должны быть достигнуты, указаны в приложении 2 к программе.

Управляющий делами администрации

И.С.Кайлачаков





### ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

#### программы «Развитие муниципальной службы муниципального образования Таштыпский район (2010 - 2013 годы)»

#### I. Формирование муниципальной службы муниципального образования Таштыпский район как целостного государственно-правового института, создание системы управления муниципальной службой

1. Завершение разработки нормативных правовых актов муниципального образования Таштыпский район, связанных с развитием муниципальной службы, совершенствование нормативно – правовой базы в этой сфере

2010- 2011 годы		2012 -2013 годы	
Наименование мероприятия	Исполнитель. Срок исполнения	Наименование мероприятия	Исполнитель. Срок исполнения
<p>Подготовка проектов нормативных правовых актов по вопросам: -порядка и условий выплаты муниципальному служащему единовременного поощрения за эффективную и безупречную муниципальную службу; -порядка и условий выплаты муниципальному служащему компенсации за использование личного транспорта в служебных целях; - утверждения типового административного регламента структурного органа; -утверждения перечня должностей муниципальной службы, по которым может устанавливаться особый порядок оплаты труда в зависимости от показателей эффективности и</p>	<p>АМО Таштыпский район 2010 год</p> <p>2010 год</p> <p>2010 год</p> <p>2010 год</p>	<p>Мониторинг практики применения законодательства Российской Федерации, Республики Хакасия, муниципального образования в сфере муниципальной службы</p> <p>Подготовка предложений по</p>	<p>Муниципальный орган муниципального образования Таштыпский район по управлению муниципальной службой (далее-орган по управлению муниципальной службой) Один раз в полугодие</p> <p>АМО</p>

<p>результативности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- установления показателей эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;</li> <li>- установления порядка, условий и сроков проведения эксперимента в структурном подразделении;</li> <li>- санаторно-курортного обеспечения муниципального служащего;</li> </ul> <p>- предоставления единовременной субсидии муниципальному служащему на приобретение жилой площади.</p>	<p>2010 год</p> <p>2010 год</p> <p>Структурные органы АМО Таштыпский район 2010 год</p> <p>УФиЭ АМО Таштыпский район 2010 год</p>	<p>совершенствованию законодательства Российской Федерации, Республики Хакасия, муниципального образования Таштыпский район в сфере муниципальной службы.</p>	<p>Таштыпский район, сельские поселения, орган по управлению муниципальной службой</p> <p>Ежегодно</p>
<p>2. Обеспечение взаимосвязи муниципальной службы муниципального образования Таштыпский район</p>			
<p>Проведение мероприятий по оказанию методической помощи муниципальным образованиям сельсоветов в развитии муниципальной службы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение и распространение лучшего опыта организации муниципальной службы в муниципальных образованиях Республики Хакасия, муниципального района;</li> <li>- организация семинаров с должностными лицами органов местного</li> </ul>	<p>АМО Таштыпский район 2010- 2011 годы</p> <p>Один раз в год</p> <p>Один раз в полугодие</p>	<p>Мониторинг практики применения законодательства Российской Федерации, Республики Хакасия, муниципального образования Таштыпский район в сфере муниципальной службы.</p> <p>Подготовка предложений по совершенствованию законодательства Российской Федерации и Республики Хакасия в сфере муниципальной службы.</p>	<p>Юридическая служба АМО Таштыпский район;</p> <p>Один раз в полугодие</p> <p>Орган по управлению муниципальной службой;</p> <p>Один раз в полугодие</p>

самоуправления по практическим вопросам организации муниципальной службы.			
<b>3. Создание системы управления муниципальной службой</b>			
В целях создания правовых и организационных основ системы управления муниципальной службой: - изучение опыта создания и функционирования муниципальных органов по управлению муниципальной службой на уровне муниципального района; - разработка проекта постановления главы муниципального образования Таштыпский район «О муниципальном органе муниципального образования Таштыпский район по управлению муниципальной службой»; - организация подготовительной работы по созданию муниципального органа муниципального образования по управлению муниципальной службой.	АМО Таштыпский район  2010 год  2010 год  2010 год	Создание муниципального органа по управлению муниципальной службой муниципального образования Таштыпский район.   Анализ и оценка практики функционирования органа по управлению муниципальной службой.	АМО Таштыпский район 2010 год  АМО Таштыпский район Один раз в год
<b>4. Разработка и реализация мероприятий по противодействию коррупции</b>			
Обеспечение выполнения положений Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Закона Республики Хакасия от 04.05.2009 № 28-ЗРХ «О противодействии коррупции в Республике Хакасия», постановления Правительства Республики	АМО Таштыпский район, сельские поселения По отдельному плану	По мере принятия и вступления в силу федеральных и республиканских нормативных правовых актов внедрение: - механизма проверки соблюдения требований к служебному поведению муниципальных служащих и	АМО Таштыпский район, сельские поселения По отдельному плану

<p>Хакасия от 25.09.2008 № 338 «Об утверждении Плана противодействия коррупции в Республике Хакасия», Постановления главы муниципального образования Таштыпский район от 27.11.2008 № 798 «Об утверждении плана противодействия коррупции на территории муниципального образования Таштыпский район»</p> <p>В системе муниципальной службы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация комплекса мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, при этом уделяя приоритетное внимание вопросам предупреждения коррупции;</li> <li>- оптимизация процедуры участия независимых экспертов в работе конкурсных и аттестационных комиссий, а также комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;</li> <li>- оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в соответствии с общими принципами служебного поведения при проведении их аттестации.</li> </ul>		<p>урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих;</li> <li>- механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода муниципального служащего с муниципальной службы.</li> </ul>	
<p>5. Повышение престижа муниципальной службы</p>			
<p>Комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы, организация разработки и выпуска на телевидении и в печатных средствах массовой информации цикла передач, публикаций о наиболее</p>	<p>АМО Таштыпский район 2010- 2011 годы</p>		

эффективных управленцев в сфере муниципального управления.			
6. Разработка эффективных инструментов взаимодействия муниципальной службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости муниципальной службы			
Мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.	АМО Таштыпский район 2010- 2011 годы	Участие в выработке оптимальной системы взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с муниципальными органами, исключающей возможность неправомерного вмешательства в деятельность муниципальных служащих.	Орган по управлению муниципальной службой 2012 год
<b>II. Внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы</b>			
1. Проведение эффективной кадровой политики			
Обеспечение объективного и непредвзятого учета профессиональных заслуг и моральных качеств муниципальных служащих при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации, материальном и моральном стимулировании;	АМО Таштыпский район, сельские поселения Постоянно	Внедрение системы комплексной оценки кандидатов на должности муниципальной службы, их профессионально-квалификационного соответствия должности.	АМО Таштыпский район, сельские поселения 2012 год
Разработка механизма недопущения неоправданного роста численности аппарата управления, не связанного с усложнением и расширением функций исполнительной власти.	АМО Таштыпский район 2010 год		

2 Повышение профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности			
Обучающие мероприятия с главами поселений, руководителями структурных подразделений и работниками кадровых служб о методиках применения современных организационно-управленческих технологий и методов работы с кадрами на муниципальной службе, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности.	АМО Таштыпский район Один раз в полугодие- с руководителями, ежеквартально – с работниками кадровых служб	Анализ реализации в АМО Таштыпский район и муниципальных образованиях сельсоветов программ по профессиональному развитию муниципальных служащих и индивидуальных планов их профессионального развития.	Орган по управлению муниципальной службой Ежегодно
3. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих			
В соответствии с действующим законодательством: - осуществление повышения квалификации муниципальных служащих по мере необходимости, но не реже одного раза в три года; - внедрение дистанционных образовательных технологий в системе муниципальной службы; - определение приоритетным направлением повышение эффективности дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, замещающих должности категории «руководители».	Руководители структурных органов АМО Таштыпский район Постоянно.	Проведение работы с высшими учебными заведениями Российской Федерации и Республики Хакасия, Правительством Республики Хакасия по расширению перечня программ профессиональной переподготовки, тематики курсов повышения квалификации, реализуемых для органов муниципальной власти с применением Интернет-технологий. В целях обеспечения практической направленности обучения муниципальных служащих, активное внедрение стажировок в качестве самостоятельных видов дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.	АМО Таштыпский район, сельские поселения Постоянно

<b>III. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих</b>			
<b>1. Усиление мотивации муниципальных служащих к повышению качества муниципальных услуг, оказываемых муниципальными органами гражданам и организациям</b>			
Участие в подготовке предложений: - по разработке современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий и механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - по внедрению методик оценки качества исполнения муниципальными служащими должностных регламентов и оказания муниципальных услуг гражданам и организациям.	АМО Таштыпский район, сельские поселения Постоянно	Внедрение: - разработанных и нормативно установленных законодательством кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий и механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - различных форм морального и дополнительного материального стимулирования муниципальных служащих за высокое качество исполнения должностных регламентов и оказания муниципальных услуг гражданам и организациям.	АМО Таштыпский район, сельские поселения 2012-2013 годы
<b>2. Упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих</b>			
Комплексный анализ положений о муниципальных органах, их структурных подразделениях и должностных регламентов в целях упорядочения и конкретизации полномочий муниципальных служащих.	Кадровые службы АМО Таштыпский район, сельских поселений Ежегодно	Разработка моделей должностных регламентов муниципальных служащих различных категорий и групп.	Кадровые службы АМО Таштыпский район, сельских поселений 2012 год

3. Внедрение современных технологий кадровой работы, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в соответствии с целями и задачами муниципальных органов			
<p>Совершенствование комплекса мер, направленных на формирование современного кадрового резерва муниципальной службы и резерва управленческих кадров МО Таштыпский район в целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам.</p> <p>Создание системы мотивации карьерного роста муниципальных служащих как важного условия прохождения муниципальной службы.</p> <p>Применение современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации муниципальных служащих, их ротации, формирования кадрового резерва, решения других кадровых вопросов.</p> <p>Разработка моделей должностных регламентов, позволяющих упорядочить и конкретизировать должностные (служебные) обязанности муниципальных служащих, замещающих должности разных категорий.</p> <p>Разработка объективных критериев оценки эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.</p>	<p>АМО Таштыпский район, сельские поселения (по отдельному плану) Постоянно</p>	<p>Создание единой системы научно-методического обеспечения и оказания консультативной помощи по вопросам муниципальной службы</p> <p>Внедрение на муниципальной службе механизмов стратегического кадрового планирования.</p> <p>Внедрение в практику кадровой работы муниципальных органов правило, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных (служебных) обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении.</p> <p>Автоматизация кадровых процедур и внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами.</p> <p>Внедрение научно обоснованных методик в целях объективной оценки профессиональных знаний и навыков</p>	<p>Вузы Абакана, СибАГС (по согласованию), Правительство Республики Хакасия, орган по управлению муниципальной службой 2012 год</p> <p>АМО Таштыпский район, сельские поселения 2013 год</p>



<p>Внедрение методик разработки должностных регламентов муниципальных служащих и их пересмотра при изменении административных регламентов исполнения муниципальных функций или предоставления муниципальных услуг. Разработка и внедрение эффективных управленческих технологий на муниципальной службе.</p>		<p>граждан при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв, а муниципальных служащих - при проведении указанных конкурсов, аттестации. Обеспечение отражения целей и задач органов муниципальной власти в показателях результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.</p>	
<p>4. Развитие системы государственных гарантий, материального и морального стимулирования муниципальных служащих, внедрение принципов оплаты труда по результатам работы.</p>			
<p>Формирование механизмов обеспечения государственных гарантий для муниципальных служащих; регламентирование вопросов повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих; повышение уровня правовой и социальной защищенности муниципальных служащих; совершенствование правового механизма регулярной индексации денежного содержания (денежного вознаграждения) муниципальных служащих.</p>	<p>УФиЭ АМО Таштыпский район, сельские поселения Постоянно</p>	<p>Совершенствование структуры денежного содержания муниципальных служащих в целях повышения доли оклада денежного содержания в общем размере денежного содержания; Совершенствование правового механизма регулярной индексации денежного содержания муниципальных служащих;  Регламентирование особого порядка оплаты труда по отдельным должностям муниципальной службы в зависимости от показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.</p>	<p>УФиЭ АМО Таштыпский район, орган по управлению муниципальной службой, сельские поселения Постоянно  2013 год</p>



Приложение 2  
к программе «Развитие муниципальной службы  
муниципального образования Таштыпский район (2010 - 2013 годы)»

**ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ**

Наименование	Значение в конце I этапа реализации Программы (2011 год)	Значение в конце II этапа реализации Программы (2013 год)
Количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям	не менее 70% от числа должностей муниципальной службы	100% должностей муниципальной службы
Количество муниципальных служащих, должностные регламенты которых содержат показатели результативности	не менее 70% должностей муниципальной службы от числа кадровых назначений	100% должностей муниципальной службы
Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе	не менее 70% от числа вакантных должностей муниципальной службы	90% вакантных должностей муниципальной службы
Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	не менее 5% вакантных должностей	10% вакантных должностей муниципальной службы
Количество муниципальных служащих муниципального образования Таштыпский район, прошедших повышение квалификации один раз в три года (плановое)	не менее 25% от общего числа муниципальных служащих	30% муниципальных служащих
Индекс доверия граждан к муниципальным служащим	не менее 100% от общего числа муниципальных служащих	110% муниципальных служащих