



## **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОРОД БИРЮЧ**

22 августа 2014 года

№ 56

### **Об утверждении муниципальной программы Красногвардейского района «Развитие кадровой политики Красногвардейского района на 2015-2020 годы»**

В соответствии Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Белгородской области от 24 сентября 2007 года № 150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области», постановлением администрации Красногвардейского района от 30 июня 2014 года № 42 «Об утверждении перечня муниципальных программ Красногвардейского района» и в целях развития кадрового потенциала Красногвардейского района, направленного на обеспечение реализации Стратегии социально-экономического развития муниципального района «Красногвардейский район» на период до 2025 года, администрация Красногвардейского района **постановляет** :

1. Утвердить муниципальную программу Красногвардейского района «Развитие кадровой политики Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы» (далее – Программа) (приложение) .

2. Руководителям структурных подразделений администрации района обеспечить выполнение мероприятий Программы.

3. Управлению финансов и бюджетной политики администрации района (Назаренко С.В.) при формировании проекта районного бюджета на 2015 и последующие годы предусматривать денежные средства на реализацию мероприятий Программы и производить их финансирование в пределах ассигнований, утвержденных по соответствующим отраслям.

4. Признать утратившим силу с 01 января 2015 года постановление администрации Красногвардейского района от 24 ноября 2010 года № 41 «О

долгосрочной целевой программе «Формирование и развитие районной кадровой политики» на 2011-2015 годы».

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района – руководителя аппарата администрации района Бондареву О.В.

Об исполнении постановления информировать ежегодно к 15 апреля начиная с 2016 года до 2021 года.

Глава администрации  
Красногвардейского района



*[Handwritten signature in blue ink]*

О. Шаполов

**Приложение**  
**Утверждена постановлением**  
**администрации Красногвардейского**  
**района**  
от 22 августа 2014 года № 56

**Паспорт**  
**муниципальной программы Красногвардейского района «Развитие**  
**кадровой политики Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование муниципальной программы: «Развитие кадровой политики Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы» (далее – муниципальная программа)</b>	
1	Ответственный исполнитель муниципальной программы	Администрация Красногвардейского района, в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации района.
2	Соисполнители муниципальной программы	Администрация Красногвардейского района в лице отделов муниципальной службы и кадров аппарата администрации района и отдела по делам молодежи, физической культуры и спорта администрации района.
3	Участники муниципальной программы	- Муниципальный совет Красногвардейского района; - управление финансов и бюджетной политики администрации района; - управление образования администрации района; - управление культуры и кинофикации администрации района; - управление социальной защиты населения администрации района; - отдел капитального строительства администрации района; - отдел по делам молодежи, физической культуры и спорта администрации района; - администрации городского и сельских поселений района.
4	Подпрограммы муниципальной программы	Подпрограмма 1 «Развитие муниципальной службы Красногвардейского района». Подпрограмма 2 «Молодость Красногвардейского района».
5	Цель (цели) муниципальной программы	Развитие кадрового потенциала Красногвардейского района.

6	Задачи муниципальной программы	<p>1. Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы района и повышение эффективности муниципального управления района.</p> <p>2. Создание условий для самореализации, социального становления молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет.</p>
7	Сроки и этапы реализации муниципальной программы	2015 – 2020 годы, этапы реализации муниципальной программы не выделяются.
8	Объем бюджетных ассигнований муниципальной программы за счет средств районного бюджета (с расшифровкой плановых объемов бюджетных ассигнований по годам ее реализации) , а также прогнозный объем средств, привлекаемых из других источников	<p>Планируемая общая потребность в финансовом обеспечении муниципальной программы составит 8 778 тыс. руб.</p> <p>Планируемый объем бюджетных ассигнований муниципальной программы за счет средств районного бюджета составит 8 778 тыс. руб., в том числе по годам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2015 год – 1 213 тыс. руб.;</li> <li>- 2016 год – 1 313 тыс. руб.;</li> <li>- 2017 год – 1 413 тыс. руб.;</li> <li>- 2018 год – 1 513 тыс. руб.;</li> <li>- 2019 год – 1 613 тыс. руб.;</li> <li>- 2020 год – 1 713 тыс. руб.</li> </ul>
9	Конечные результаты муниципальной программы	<p>1. Обеспечение достижения уровня соответствия профессиональных компетенций (согласно картам компетенций муниципальных служащих района) не менее чем у 50 процентов муниципальных служащих района ежегодно не менее 55 процентов.</p> <p>2. Удельный вес численности молодых людей, вовлеченных в общественную деятельность – 42,7 % в 2020 году и увеличение удельного веса численности детей, подростков и молодежи, систематически занимающихся спортом, – до 20 % в 2020 году.</p>

## **1. Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы, в том числе формулировки основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития**

Стратегической целью развития района является создание благоприятных условий для гармоничного развития личности и общества на основе экономического, социального, культурно-исторического потенциала территории с целью обеспечения достойной жизни нынешнего и будущего поколений.

Кадровая политика – это один из факторов, определяющих конкурентоспособность Красногвардейского района. Под конкурентоспособностью, в свою очередь, понимается способность реализовать имеющийся экономический потенциал (финансовый, производственный, трудовой, инновационный, инвестиционный, ресурсно-сырьевой), обеспечить высокий уровень жизни населения.

Поэтому создание уникального кадрового потенциала – одна из основных задач района.

Развитие кадровой политики Красногвардейского района должно быть направлено на формирование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса общества, обеспечивающего эффективное социально-экономическое развитие района.

Основными задачами кадровой политики на уровне района являются:

- совершенствование нормативно-правовой базы в указанной сфере;
- создание механизмов привлечения талантливых молодых специалистов в инновационные виды деятельности;
- развитие правовых и организационных механизмов муниципальной службы района;
- сопровождение профессионального развития и эффективного использования кадрового состава;
- разработка и внедрение современных кадровых технологий, тестов, методик, рекомендаций по управлению кадрами для повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления;
- информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение единой кадровой политики на территории района;
- организация работы по обеспечению соблюдения муниципальными служащими ограничений и запретов, установленных законодательством, при поступлении и прохождении такой службы.

До настоящего времени сохраняются основные проблемы формирования и развития кадрового потенциала района:

- недостаточная открытость и прозрачность муниципальной службы;
- качество профессионального обучения муниципальных служащих не в полной мере отвечает необходимым потребностям, диктуемым современными условиями;
- система современного профессионального образования способствует искажению истинной кадровой картины, порождая сложности при подборе

кадров и безработицу среди молодых специалистов (выпускники вузов не всегда способны применить полученные знания на практике) .

Сегодня молодое поколение активно участвует в экономической, социальной, политической, культурной, научной жизни, являясь реальной движущей силой общества. Именно современным школьникам, студентам, молодым специалистам предстоит решать задачи дальнейшей всесторонней модернизации Красногвардейского района, строить будущее Белгородской области и России, стать устремленной в будущее молодой нацией, которая займет достойные позиции в мировом сообществе.

Молодые люди становятся все более прагматичными и рационально мыслящими и ориентируются на достаток и деловую карьеру. Возможность их достижения связывается с получением хорошего профессионального образования и наличием условий для самореализации.

Для развития молодежной активности необходима поддержка конструктивных инициатив, стимулирование научной, творческой и общественно полезной деятельности молодых людей.

В ходе реализации программно-проектного подхода сложилась система мероприятий по работе с талантливой молодежью, решению проблем занятости, социальной поддержки, духовного и физического развития молодежи, обозначились пути решения социально-экономических проблем молодежи.

Несмотря на достигнутые результаты имеется ряд проблем, отрицательно влияющих на развитие инновационного потенциала молодежи:

- недостаточный уровень социальной ответственности среди отдельных слоев молодежи;

- низкий уровень систематизации работы с талантливой молодежью (отсутствие полной базы данных талантливой молодежи, системы стимулирования и распространения информации о молодых талантах) ;

- недостаточный уровень развития инфраструктуры современной молодежной политики, которая включает в себя организации, учреждения и службы, осуществляющие многофункциональную деятельность, учитывающую потребности молодежи по широкому спектру социально значимых вопросов;

- недостаточность статистической информации, позволяющей объективно оценивать проблемы в молодежной среде и находить возможные варианты их решения;

- недостаточный уровень физической подготовки и состояния здоровья молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет;

- рост молодежной зависимости от слабоалкогольных и энергетических напитков, иных психоактивных веществ;

- сложности трудоустройства молодежи по специальности при отсутствии опыта работы.

Для решения указанных проблем будут приняты следующие меры:

- организация работы путем увеличения объема, разнообразия, доступности и повышения качества оказания услуг для молодежи на

территории Красногвардейского района;

- проведение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала различных категорий молодежи, поддержку молодых людей, находящихся в трудной жизненной ситуации, и молодых семей, организацию временной трудовой занятости подростков и молодежи, повышение уровня гражданско-патриотического воспитания молодежи, а также мероприятий, способствующих решению проблем социальной адаптации и самореализации молодежи;

- организация условий вовлечения молодежи в проектную деятельность и социальную практику;

- организация работы по популяризации и пропаганде здорового образа жизни молодежи и развитию молодежного туризма в области;

- проведение мероприятий в рамках информационно-ресурсного обеспечения молодежи, межмуниципального сотрудничества и мероприятий по разработке нормативных правовых актов в сфере реализации молодежной политики в Красногвардейском районе.

К ожидаемым результатам улучшения положения молодежи относятся повышение уровня здоровья и качества образовательных услуг; доходов молодых людей в сравнении с предыдущим периодом и доходами взрослого населения.

Результатом вклада молодежи в социально-экономическое, общественно-политическое и социокультурное развитие района станут:

- количественное пополнение и повышение качества трудовых ресурсов региона;

- рост лидерского потенциала молодежи;

- рост профессиональной конкурентоспособности молодых специалистов и их вклада в экономическое развитие района;

- рост удельного веса инновационных решений и технологий, реализуемых молодыми специалистами народнохозяйственного комплекса региона;

- сокращение финансовых и организационных издержек, порождаемых низким уровнем здоровья молодежи, распространением в молодежной среде различных зависимостей и вредных привычек;

- распространение в молодежной среде района установки на самостоятельное, инициативное решение собственных проблем;

- поддержание и укрепление социальной и общественно-политической стабильности, укрепление экономического роста района;

- повышение числа молодых людей, получивших образование (не ниже среднего профессионального) ;

- сокращение числа молодых людей, имеющих крайне низкий уровень доходов и живущих ниже прожиточного минимума;

- сокращение уровня безработицы в молодежной среде;

- снижение уровня правонарушений среди молодежи;

- повышение деловой, предпринимательской, творческой, спортивной активности молодежи;

- повышение уровня самоорганизации и самоуправления молодежи в жизни общества;

- рост электоральной активности молодежи, увеличение числа молодых людей, участвующих в выборах органов власти и местного самоуправления всех уровней.

Применение программно-целевого метода дает возможность оптимизировать действия разных ведомств, позволяет сделать услуги для молодых людей области комплексными, объединяющими усилия местного самоуправления и бизнес-структур.

## **2. Цели, задачи и показатели достижения целей и решения задач, описание основных конечных результатов муниципальной программы, сроков и этапов реализации муниципальной программы**

Приоритеты района в сфере кадровой политики на долгосрочную перспективу установлены Стратегией социально-экономического развития муниципального района «Красногвардейский район» Белгородской области на период до 2025 года.

Целью муниципальной программы является развитие кадрового потенциала Красногвардейского района к 2020 году.

Достижение указанной цели возможно посредством решения следующих задач:

1. Формирование высококвалифицированного кадрового состава и муниципальной службы района.

2. Создание условий для самореализации, социального становления молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет.

Показатели конечного и непосредственного результатов реализации муниципальной программы представлены в приложении № 1 к муниципальной программе.

Муниципальная программа реализуется в период с 2015 по 2020 год, этапы реализации муниципальной программы не выделяются.

## **3. Перечень правовых актов органов местного самоуправления Красногвардейского района, принятие или изменение которых необходимо для реализации муниципальной программы**

Перечень правовых актов органов местного самоуправления Красногвардейского района, принятие или изменение которых необходимо для реализации муниципальной программы, представлен в приложении № 2 к муниципальной программе.

#### **4. Обоснование выделения подпрограмм**

Система подпрограмм муниципальной программы сформирована таким образом, чтобы обеспечить решение задач муниципальной программы, и состоит из 2 подпрограмм.

Подпрограмма 1 «Развитие муниципальной службы района».

Подпрограмма 1 направлена на решение задачи муниципальной программы по формированию высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы района. В рамках подпрограммы 1 решаются задачи:

- профессионализация муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров района;
- развитие проектного управления в условиях модернизации информационно-технологической инфраструктуры в сфере муниципальной службы района.

Реализация комплекса мероприятий подпрограммы обеспечит достижение уровня соответствия профессиональных компетенций (согласно картам компетенций муниципальных служащих) не менее чем у 50 процентов муниципальных служащих района ежегодно не менее 55 процентов.

Подпрограмма 2 «Молодость Красногвардейского района».

Подпрограмма 2 направлена на решение задачи муниципальной программы по созданию условий для самореализации, социального становления молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет. В рамках подпрограммы 2 решаются задачи:

- создание условий успешной социализации и эффективной самореализации молодежи;
- формирование устойчивой потребности у детей, подростков и молодежи к занятиям физической культурой и массовыми видами спорта.

В результате реализации комплекса мероприятий подпрограммы 2 доля молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет, вовлеченных в общественную деятельность, составит 42,7 процента от общего количества молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет в области, удельный вес численности детей, подростков и молодежи систематически занимающихся спортом, увеличиться до 20 %.

Сроки реализации подпрограмм совпадают со сроками реализации Программы в целом (2015 – 2020 годы), этапы работ по подпрограммам не выделяются.

#### **5. Ресурсное обеспечение муниципальной программы**

Объем бюджетных ассигнований муниципальной программы за счет средств районного бюджета составляет 8 778 тыс. руб. тыс. руб., в том числе по годам:

- 2015 год – 1 213 тыс. руб.;
- 2016 год – 1 313 тыс. руб.;

- 2017 год – 1 413 тыс. руб.;
- 2018 год – 1 513 тыс. руб.;
- 2019 год – 1 613 тыс. руб.;
- 2020 год – 1 713 тыс. руб.

Ресурсное обеспечение и прогнозная (справочная) оценка расходов на реализацию основных мероприятий (мероприятий) муниципальной программы из различных источников финансирования и ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств бюджета Красногвардейского района представлены соответственно в приложениях № 3 и № 4.

## **6. Анализ рисков реализации муниципальной программы и описание мер управления рисками реализации муниципальной программы**

При реализации муниципальной программы осуществляются меры, направленные на снижение последствий рисков и повышение уровня гарантированности достижения предусмотренных в ней конечных результатов.

На основе анализа мероприятий, предлагаемых для реализации в рамках муниципальной программы, выделены следующие риски ее реализации.

Финансовые риски связаны с возможными кризисными явлениями в мировой и российской экономике. Возникновение данных рисков может привести к неполному финансированию запланированных мероприятий всех подпрограмм и снижению объемов финансирования подведомственных организаций и, как следствие, снижению качества оказываемых ими услуг.

Минимизация данных рисков предусматривается путем привлечения внебюджетных источников финансирования для реализации мероприятий муниципальной программы, расширения платных услуг населению, оказываемых образовательными организациями.

Информационные риски определяются отсутствием или частичной недостаточностью исходной отчетной и прогнозной информации, используемой в процессе разработки и реализации муниципальной программы.

С целью управления информационными рисками в ходе реализации муниципальной программы будет проводиться работа, направленная на:

- использование статистических показателей, обеспечивающих объективность оценки хода и результатов реализации муниципальной программы;

- мониторинг и оценку исполнения целевых показателей (индикаторов) муниципальной программы, выявление факторов риска, оценку их значимости (анализ вероятности того, что произойдут события, способные отрицательно повлиять на конечные результаты реализации муниципальной программы) .

**Подпрограмма 1**  
**«Развитие муниципальной службы Красногвардейского района»**

**Паспорт**  
**подпрограммы 1 «Развитие муниципальной службы**  
**Красногвардейского района»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование подпрограммы 1: «Развитие муниципальной службы Красногвардейского района» (далее – подпрограмма 1)</b>	
1	Соисполнитель подпрограммы 1	Администрация Красногвардейского района, в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации района
2	Участники подпрограммы 1	- Муниципальный совет Красногвардейского района; - управление финансов и бюджетной политики администрации района; - управление образования администрации района; - управление культуры и кинофикации администрации района; - управление социальной защиты населения администрации района; - отдел капитального строительства администрации района; - администрации городского и сельских поселений района
3	Цель подпрограммы 1	Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы района
4	Задачи подпрограммы 1	1. Профессионализация муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров района. 2. Развитие проектного управления в условиях модернизации информационно-технологической инфраструктуры в сфере муниципальной службы района
5	Сроки и этапы реализации подпрограммы 1	2015 – 2020 годы, этапы реализации не выделяются
6	Объем бюджетных ассигнований подпрограммы 1 за счет средств районного бюджета (с	Объем бюджетных ассигнований подпрограммы 1 за счет средств районного бюджета составляет 1 278 тыс. руб., в том числе по годам: - 2015 год – 213 тыс. руб.;

	расшифровкой плановых объемов бюджетных ассигнований по годам ее реализации) , а также прогнозный объем средств, привлекаемых из других источников	- 2016 год – 213 тыс. руб.; - 2017 год – 213 тыс. руб.; - 2018 год – 213 тыс. руб.; - 2019 год – 213 тыс. руб.; - 2020 год – 213 тыс. руб.
7	Конечные результаты подпрограммы 1	Обеспечение достижения уровня соответствия профессиональных компетенций (согласно картам компетенций муниципальных служащих района) не менее чем у 50 процентов муниципальных служащих района ежегодно не менее 55 процентов

### **1. Характеристика сферы реализации подпрограммы 1, описание основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития**

В Красногвардейском районе сложились определенные правовые основы муниципальной службы как механизма муниципального управления, адекватные социально-экономическим условиям современного российского общества и государства.

Реализация мероприятий долгосрочной целевой программы «Формирование и развитие системы районной кадровой политики» на 2011 – 2015 годы» (далее – программа), утвержденной постановлением администрации района от 24 ноября 2010 года № 41, позволила:

- усовершенствовать правовые и организационные механизмы муниципальной службы района;

- усовершенствовать систему отбора кадров на муниципальную службу района, в том числе посредством развития современных кадровых технологий;

- повысить эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих района посредством дальнейшего внедрения проектного управления в их служебную деятельность;

- развить механизмы, направленные на установление взаимосвязи между государственной гражданской и муниципальной службой;

- развить систему мер по предупреждению коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе района, а также усовершенствовать механизм соблюдения общих принципов служебного поведения;

- усовершенствовать систему профессионального развития муниципальных служащих района;

- улучшить качественный состав муниципальных служащих района.

Качественный состав муниципальных служащих района в динамике за последние три года представлен в таблицах 1 – 5.

**Сведения о численности муниципальных служащих Красногвардейского района**

Год	Численность населения (чел.)	Численность муниципальных служащих					Кол-во муниципальных служащих на 1 тыс. чел. населения
		Всего (кол-во чел.)	в том числе				
			мужчин		женщин		
			кол-во	процент от общего кол-ва муниципальных служащих	кол-во	процент от общего кол-ва муниципальных служащих	
2011	40 499 <*>	167	59	35,0	108	65,0	4,12
2012	39 826 <*>	172	62	36,0	110	64,0	4,32
2013	39 038 <*>	178	60	34,0	118	66,0	4,56

-----  
 <\*> Данные Росстата по состоянию на 01 января отчетного года

Таблица 2

**Сведения о муниципальных служащих прошедших профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации**

Год	Всего муниципальных служащих (количество чел.)	Прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации		
		Всего (количество чел.)	из них повышены в должности	
			количество (чел.)	процент от количества государственных служащих, прошедших подготовку
2011	167	17	2	12
2012	172	40	1	3
2013	178	60	3	5

Таблица 3

**Сведения о муниципальных служащих Красногвардейского района по стажу работы в органах местного самоуправления района**

Год	Всего муниципальных служащих (количество чел.)	в т.ч. имеют стаж работы в органах местного самоуправления					
		до 5 лет		от 5 до 10 лет		от 10 лет и выше	
		количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих	количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих	количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих
2011	167	58	35	45	27	64	38
2012	172	43	25	47	27	82	48
2013	178	38	20	53	31	87	49

Таблица 4

## Сведения о муниципальных служащих Красногвардейского района по уровню образования

Год	Всего муниципальных служащих (количество чел.)	Образование				Ученая степень			
		среднее профессиональное		высшее профессиональное		кандидат наук		доктор наук	
		количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих	количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих	количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих	количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих
2011	167	20	12	147	88	3	2	0	0
2012	172	20	12	152	88	3	2	0	0
2013	178	18	10	160	90	3	2	0	0

**Сведения о возрасте муниципальных служащих Красногвардейского района**

Год	Всего муниципальных служащих (количество чел.)	возраст (в процентах к общему числу муниципальных служащих)									
		до 30 лет		от 31 до 40 лет		от 41 до 50 лет		от 51 до 60 лет		от 60 лет и старше	
		количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих	количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих	количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих	количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих	количество (чел.)	процент от общего количества муниципальных служащих
2011	167	40	24	37	22	42	25	47	28	1	1
2012	172	40	23	38	22	41	24	52	30	1	1
2013	178	44	25	37	21	44	25	51	29	2	1

На муниципальной службе района продолжается развитие современных кадровых технологий.

Назначение на подавляющее большинство вакантных должностей муниципальной службы производится только через процедуры конкурсного отбора.

Так, за период 2010 – 2013 годов в администрации Красногвардейского района проведено 17 заседаний конкурсных комиссий, по результатам которых замещены 21 вакантная должность муниципальной службы (46 человек включено в кадровые резервы). Путем назначения из кадрового резерва замещено 11 вакантных должностей муниципальной службы.

За период действия программы аттестацию прошли 128 муниципальных служащих, все они были признаны соответствующими замещаемой должности.

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

1. Разработка механизма формирования модели профессиональных компетенций муниципальных служащих района.

В целях совершенствования механизма отбора и оценки кадров на муниципальной службе начата реализация проекта «Разработка механизма формирования модели профессиональных компетенций муниципальных служащих Красногвардейского района», в рамках которого запланированы следующие мероприятия:

1) разработка моделей компетенций для должностей муниципальной службы в разрезе целевых групп должностей муниципальной службы;

2) разработка карт компетенций для должностей муниципальной службы района;

3) апробация инструментов оценки компетенций.

2. Запланировано внедрение автоматизированной системы тестирования при проведении кадровых процедур в органах местного самоуправления.

Создание и внедрение автоматизированной системы тестирования осуществлялось в целях совершенствования системы конкурсного отбора при поступлении на муниципальную службу, оценки знаний муниципальных служащих, в целях определения уровня знаний:

- Конституции Российской Федерации и уставов Белгородской области и Красногвардейского района;

- основ законодательства о муниципальной службе;

- в области информационно-коммуникационных технологий;

- по предметной области деятельности муниципального служащего.

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

3. Совершенствование работы с кадровым резервом на муниципальной службе.

Мероприятия по совершенствованию работы с кадровым резервом на муниципальной службе включают в себя:

- совершенствование нормативной базы о порядке формирования и подготовки кадрового резерва;
- определение текущей и перспективной потребности в кадрах;
- проведение работы по подбору кадров;
- проведение конкурсов на включение в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы района;
- организацию работы по профессиональному развитию резервистов.

В целях практического освоения муниципальными служащими методик проектного администрирования и управления особое внимание в области уделяется обучению муниципальных служащих основам проектного управления, более 50 % муниципальных служащих обучено проектному управлению.

В Красногвардейском районе продолжается работа по реализации мероприятий, направленных на противодействие коррупции на муниципальной службе района.

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 финансируемыми за счет средств местного бюджета. Основные характеристики муниципальной службы Красногвардейского района (на 01 января 2014 года) представлены в таблице 6:

### Основные характеристики муниципальной службы Красногвардейского района

№ п/п	Муниципальная служба	Всего	Муниципальн ый район	Городское поселение	Сельские поселения
1.	Общее количество муниципальных служащих (согласно штатному расписанию), штат. ед.	182	119	5	58
2.	Общее количество муниципальных служащих (фактическое) по состоянию, чел.	178	115	5	58
3.	Общее количество работников органов местного самоуправления (за исключением глав муниципальных образований и депутатов представительных органов), чел., в том числе:	318	162	13	143
4.	- муниципальные служащие (фактическое), чел.;	178	115	5	58
5.	- работники органов местного самоуправления, не являющиеся муниципальными служащими (за исключением п. 6), чел.;	73	18	5	50
6.	- персонал по обслуживанию и охране зданий, водители и т.п., оплата труда которых осуществляется за счет местного бюджета, чел.	67	29	3	35
7.	Общее количество работников органов	318	162	13	143

	местного самоуправления (за исключением глав муниципальных образований и депутатов представительных органов), чел., в том числе:				
8.	- в местных администрациях, чел.	317	161	13	143
9.	- в представительных органах, чел.	1	1	0	0
10.	Количество муниципальных образований, муниципальными правовыми актами которых предусмотрены дополнительные гарантии для муниципальных служащих (льготы, ссуды, жилищные субсидии) для привлечения квалифицированных кадров на муниципальную службу	0	0	0	0
11.	Количество муниципальных образований, в которых сформирован кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы, принят муниципальный правовой акт	1	1	0	0
12.	Количество человек, включенных в кадровый резерв муниципальных образований, чел.	186	186	0	0
13.	Общее количество кадров органов местного самоуправления, включенных в кадровый резерв Белгородской области, чел., из них:	0	0	0	0
14.	- глав муниципальных образований, чел.	0	0	0	0
15.	- глав местных администраций (сити-менеджеров), чел.	0	0	0	0
16.	- депутатов представительных органов	0	0	0	0

	муниципальных образований, чел.				
17.	- муниципальных служащих, чел.	0	0	0	0
18.	Общее количество кадров органов местного самоуправления, включенных в резерв управленческих кадров Белгородской области, чел., из них:	4	4	0	0
19.	- глав муниципальных образований, чел.	1	1	0	0
20.	- глав местных администраций (сити-менеджеров), чел.	0	0	0	0
21.	- депутатов представительных органов муниципальных образований, чел.	0	0	0	0
22.	- муниципальных служащих, чел.	3	3	0	0
23.	Количество муниципальных образований, в которых проводится конкурс на замещение вакантных должностей муниципальной службы (без учета глав муниципальных образований, назначаемых по контракту)	15	1	1	13
24.	Объем затраченных средств регионального бюджета на реализацию мероприятий по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров для органов местного самоуправления в 2013 году, тыс. руб.				
25.	Количество муниципальных образований, в которых приняты муниципальные программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для органов местного самоуправления	15	1	1	13

26.	Общее количество кадров органов местного самоуправления:				
27.	а) прошедших повышение квалификации в 2013 году, чел.:	73	44	3	26
28.	- за счет средств регионального бюджета, чел.	0	0	0	0
29.	- за счет средств местного бюджета, чел.	73	44	3	26
30.	- за счет средств и регионального и местного бюджетов (на условиях софинансирования), чел.	0	0	0	0
31.	б) прошедших профессиональную переподготовку в 2013 году, чел.:	0	0	0	0
32.	- за счет средств регионального бюджета, чел.	0	0	0	0
33.	- за счет средств местного бюджета, чел.	0	0	0	0
34.	- за счет средств и регионального и местного бюджетов (на условиях софинансирования), чел.	0	0	0	0
35.	Общее количество лиц, замещающих выборные муниципальные должности, прошедших подготовку, переподготовку и повышение квалификации в рамках региональных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для органов местного самоуправления в 2013 году, чел.	0	0	0	0
36.	Общее количество муниципальных	73	44	3	26

	служащих, прошедших подготовку, переподготовку и повышение квалификации в рамках региональных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для органов местного самоуправления в 2013 году, чел.				
37.	Общее количество работников муниципальных учреждений, прошедших профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в рамках региональных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для органов местного самоуправления в 2013 году, чел.	489	489	-	-
38.	Общая потребность в обучении (переподготовке, повышении квалификации) кадров для органов местного самоуправления на 2013 год, чел., из них:	37	23	2	12
39.	- глав муниципальных образований, чел.	2	0	1	1
40.	- депутатов представительных органов муниципальных образований, чел.	3	0	3	0
41.	- муниципальных служащих, чел.	32	20	1	11
42.	Общее количество муниципальных служащих (фактическое), чел., из них:	180	118	5	57
43.	- с высшим образованием, чел.	168	114	5	49
44.	- со средним специальным образованием, чел.	12	4	0	8
45.	- со средним образованием, чел.	0	0	0	0

46.	Общее количество муниципальных служащих (фактическое) , чел., из них:	180	118	5	57
47.	- от 18 до 25 лет, чел.	8	6	0	2
48.	- от 26 до 30 лет, чел.	51	41	3	7
49.	- от 31 до 40 лет, чел.	20	15	0	5
50.	- от 41 до 50 лет, чел.	48	26	1	21
51.	- от 51 до 60 лет, чел.	51	29	1	21
52.	- от 61 до 64 лет, чел.	2	1	0	1
53.	- 65 лет и старше, чел.	0	0	0	0
54.	Общее количество муниципальных служащих (фактическое) , чел., из них:	180	118	5	57
55.	- мужчин, чел.	61	42	2	17
56.	- женщин, чел.	119	76	3	40
57.	Общее количество муниципальных служащих (фактическое) , чел., из них:	180	118	5	57
58.	- со стажем муниципальной службы до 1 года, чел.	10	6	1	3
59.	- от 1 года до 5 лет, чел.	33	24	1	8
60.	- от 5 до 10 лет, чел.	55	39	2	14
61.	- более 10 лет, чел.	82	49	1	32

В районе 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 и муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры руководства района в реализации Стратегии социально-экономического развития района до 2025 года.

В настоящее время в резерве управленческих кадров Красногвардейского района состоит 113 человек, в том числе до 35 лет включительно – 23 человека.

Всего из резерва управленческих кадров района на вышестоящие должности назначено 18 человек.

До настоящего времени сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала системы муниципального управления:

- система работы с кадровым резервом на муниципальной службе района требует дальнейшего совершенствования;

- отсутствуют научно обоснованные критерии оценки результативности деятельности муниципальных служащих;

- мотивация муниципальных служащих к профессиональному развитию требует дальнейшего совершенствования;

- качество профессионального обучения муниципальных служащих не в полной мере отвечает необходимым потребностям, диктуемым современными условиями;

- низкая эффективность внедрения практики конкурсного отбора в работу с персоналом муниципальной службы;

- недостаточное внимание к профессиональному развитию муниципальных служащих;

- отсутствие системности в работе с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава муниципальной службы, следовательно, низкий процент граждан, назначаемых из кадрового резерва муниципальной службы;

- недостаточная открытость и прозрачность муниципальной службы, что способствует проявлению коррупции в органах местного самоуправления;

- снижение роли и престижа муниципальной службы в органах местного самоуправления района.

С целью решения существующих проблем подпрограммой 1 предусмотрен комплекс следующих мероприятий:

- профессионализация муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров района;

- разработка и реализация проектов в сфере муниципальной службы района.

Реализация намеченных мероприятий позволит сформировать целостную и эффективную систему обеспечения кадрами муниципальной службы в соответствии с приоритетами социально-экономического развития

района.

## **2. Цель, задачи, сроки и этапы реализации подпрограммы 1**

Целью подпрограммы 1 является формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы района.

Цель обуславливает решение следующих основных задач:

Задача 1 «Профессионализация муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров района».

Задача 2 «Развитие проектного управления в условиях модернизации информационно-технологической инфраструктуры в сфере муниципальной службы кадров».

Сроки реализации подпрограммы 1 – на протяжении всего периода реализации муниципальной программы (2015 – 2020 годы). Этапы реализации подпрограммы 1 не выделяются.

## **3. Обоснование выделения системы мероприятий и краткое описание основных мероприятий подпрограммы 1**

В рамках реализации задачи «Профессионализация муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв и резерв управленческих кадров района» планируется реализовать основное мероприятие 1.1 «Повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка кадров в рамках подпрограммы 1 «Развитие муниципальной службы Красногвардейского района», направленное на повышение уровня развития профессиональных компетенций муниципальных служащих района.

Данное основное мероприятие предполагает проведение на основании Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2006 года № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» обучения муниципальных служащих района по основным направлениям их деятельности и приоритетным направлениям обучения, освещающим в том числе вопросы в сфере межнациональных и межэтнических отношений, проектного управления и других.

В рамках реализации задачи «Развитие проектного управления в условиях модернизации информационно-технологической инфраструктуры в сфере муниципальной службы района» планируется реализовать основное мероприятие 1.2 «Мероприятия в рамках подпрограммы «Развитие муниципальной службы Красногвардейского района», направленное на решение актуальных проблем муниципальной службы района.

В числе предполагаемых к реализации в плановом периоде проектов:

- проект «Создание и внедрение механизмов ротации в муниципальной службе Красногвардейского района»;
- проект «Совершенствование системы мотивации работников органов

местного самоуправления Красногвардейского района».

Данный перечень не является исчерпывающим и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости решения актуальных проблем в сфере муниципальной службы.

Система основных мероприятий и показателей подпрограммы 1 представлена в № 1 к муниципальной программе.

**4. Прогноз конечных результатов подпрограммы 1.  
Перечень показателей подпрограммы 1**

№ п/п	Наименование показателя, единица измерения	Исполнитель	Значение показателя по годам реализации					
			2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
1.	Обеспечение достижения уровня соответствия профессиональных компетенций (согласно картам компетенций муниципальных служащих района) не менее чем у 50 процентов муниципальных служащих района, процент	Администрация Красногвардейского района в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации района	55	55	55	55	55	55

Исчерпывающий перечень показателей реализации подпрограммы 1 представлен в приложении № 1 к муниципальной программе.

## 5. Ресурсное обеспечение подпрограммы 1

Общий объем финансирования мероприятий подпрограммы 1 за счет средств районного бюджета 1 278 тыс. руб. тыс. руб., в том числе по годам:

- 2015 год – 213,0 тыс. руб.;
- 2016 год – 213,0 тыс. руб.;
- 2017 год – 213,0 тыс. руб.;
- 2018 год – 213,0 тыс. руб.;
- 2019 год – 213,0 тыс. руб.;
- 2020 год – 213,0 тыс. руб.

Ресурсное обеспечение и прогнозная (справочная) оценка расходов на реализацию мероприятий подпрограммы 1 из различных источников финансирования и ресурсное обеспечение реализации подпрограммы 1 за счет средств бюджета Красногвардейского района по годам представлены соответственно в приложениях № 3 и № 4 к муниципальной программе.

Объем финансового обеспечения подпрограммы 1 подлежит ежегодному уточнению в рамках подготовки проекта районного бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

## **Подпрограмма 2 «Молодость Красногвардейского района»**

### **Паспорт подпрограммы 2 «Молодость Красногвардейского района»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование подпрограммы 2: «Молодость Красногвардейского района» (далее – подпрограмма 2)</b>	
1	Соисполнитель подпрограммы	Администрация Красногвардейского района в лице отдела по делам молодёжи, физической культуры и спорта администрации района.
2	Участники подпрограммы	Управление культуры и кинофикации администрации Красногвардейского района, управление образования администрации Красногвардейского района.
3	Цель подпрограммы	Создание условий для самореализации, социального становления молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет.
4	Задачи подпрограммы	1. Создание условий для успешной

		<p>социализации и эффективной самореализации молодежи.</p> <p>2. Формирование устойчивой потребности у детей, подростков и молодежи к занятиям физической культурой и массовыми видами спорта.</p>
5	Сроки и этапы реализации подпрограммы	2015-2020 годы, этапы реализации подпрограммы не выделяются.
6	Объем бюджетных ассигнований подпрограммы за счет средств районного бюджета (с расшифровкой плановых объемов бюджетных ассигнований по годам ее реализации), а также прогнозный объем средств, привлекаемых из других источников	<p>Объем бюджетных ассигнований на реализацию подпрограммы за счет средств районного бюджета составляет – 7 500 тыс. рублей, в том числе по годам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2015 год – 1 000 тыс. рублей;</li> <li>- 2016 год – 1 100 тыс. рублей;</li> <li>- 2017 год – 1 200 тыс. рублей;</li> <li>- 2018 год – 1 300 тыс. рублей;</li> <li>- 2019 год – 1 400 тыс. рублей;</li> <li>- 2020 год – 1 500 тыс. рублей.</li> </ul>
7	Конечные результаты подпрограммы	<p>1. Удельный вес численности молодых людей, вовлеченных в общественную деятельность – 42,7 % в 2020 году.</p> <p>2. Увеличение удельного веса численности детей, подростков и молодежи, систематически занимающихся спортом, – до 20 % в 2020 году.</p>

## **1. Общая характеристика сферы реализации подпрограммы «Молодость Красногвардейского района», описание основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития**

Молодежная политика является одним из приоритетных направлений социально-экономической политики Российской Федерации, Белгородской области, Красногвардейского района, объектом деятельности государства.

Основная цель молодежной политики – создание социально-экономических, правовых и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека, реализации его интересов и социального становления, максимального раскрытия потенциала молодежи в интересах развития общества, а также для поддержки молодежных инициатив.

Эффективная муниципальная молодежная политика – один из главных инструментов развития страны, повышения благосостояния ее граждан и совершенствования общественных отношений. Важнейшим аспектом эффективного управления обществом является информация о жизненных установках групп и категорий молодежи – ценностных ориентациях.

Муниципальная молодежная политика должна исходить из идеи партнерства органов местного самоуправления и молодежи на основе гармонизации государственных и личных интересов молодых людей, создания условий для развития всех категорий молодежи.

Молодежная политика сегодня может быть эффективной только в том случае, если она поддерживает индивидуальное развитие молодого человека, а не стремится формировать его личность по шаблонам, стандартам, предписаниям. Она должна информационно и ресурсно обеспечить выбор человека, стимулировать инициативы молодежи и ее организаций, а не навязывать свои варианты решений. Именно поэтому современная молодежная политика должна быть гибкой и сочетать в себе централизованную властную составляющую и децентрализованную общественную.

Сегодняшней молодежи предстоит жить и действовать в условиях усиления глобальной конкуренции, возрастания роли инноваций и значения человеческого капитала как основного фактора экономического развития.

Одним из приоритетных направлений деятельности администрации Красногвардейского района является разработка и реализация государственной молодежной политики на территории района, направленной на создание условий и возможностей для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи, благоприятной социальной адаптации молодых людей с учетом индивидуальных особенностей.

Молодежная политика региона проводится в отношении граждан в возрасте от 14 до 30 лет.

Среди целевых групп, на которых направлена сфера деятельности молодежной политики, можно выделить:

- молодежные лидеры, члены молодежных и студенческих

объединений;

- работающая молодежь;
- талантливая молодежь;
- молодые семьи;
- молодежь с ограниченными возможностями;
- молодежь, находящаяся в трудной жизненной ситуации.

Молодежь является самостоятельной социально-демографической группой, инновационный потенциал и роль которой необходимо учитывать во всех сферах жизни общества.

Молодежь обладает значительным потенциалом, который используется не в полной мере, – мобильностью, инициативностью, восприимчивостью к инновационным изменениям, новым технологиям, способностью противодействовать негативным вызовам.

Реализация подпрограммы 2 позволит активнее развивать правовые, экономические и организационные условия и гарантии для самореализации личности молодого.

Реализация молодежной политики района должна учитывать существующие пути развития молодежной политики на федеральном и областном уровнях:

- «разумный протекционизм» – поиск оптимального соотношения между адресной поддержкой, социальной защитой молодежи, созданием условий, необходимых для ее активного вовлечения в процессы функционирования и преобразования общества, развитием способностей молодежи к социальной адаптации, самоорганизации и саморазвитию;

- развитие практики социального партнерства, осуществляемое посредством ведения открытого диалога между партнерами по актуальным проблемам развития молодежной политики региона.

Численность молодежи в Красногвардейском районе в возрасте 14 – 30 лет на 1 января 2014 года составляет 8321 человек (23,3 процента от общего числа населения района) .

В настоящее время современная ситуация социально-экономического развития предъявляет особые требования к молодому поколению: молодежь должна стать основным трудовым ресурсом области и района.

Сегодня происходит смена модели социально-экономического поведения молодежи: с пассивно-выжидательной (по сути, патерналистской) на активно-деятельностную (рыночную) . И весьма характерно, что, по данным опросов, абсолютное большинство молодых людей (74%) хотели бы активно работать для улучшения своего благосостояния.

Проблема трудоустройства по-прежнему остается актуальной в молодежной среде.

Молодежь является наиболее мобильной частью населения, характеризующейся относительно более высокой скоростью адаптации к требованиям рынка. Поэтому в настоящее время возможностей трудоустройства у молодежи не меньше, если не больше, чем у лиц среднего и старшего возраста, даже, несмотря на отсутствие опыта работы.

Занятость молодежи зависит, в первую очередь, от общей ситуации на рынке труда, так как она тесно связана с общими показателями безработицы для всего населения.

Актуальным остается вопрос временного трудоустройства несовершеннолетних. Основной формой организации временной занятости молодежи являются трудовые отряды. В 2013 году временным трудоустройством было охвачено 172 подростка:

- 39 подростков – несовершеннолетние, из малообеспеченных и неполных семей работающие в свободное от учёбы время;
- 30 несовершеннолетних – несовершеннолетних из многодетных семей;
- 4 – дети находящиеся под опекой.

Социологические исследования показывают, что молодые люди сегодня более или менее ясно осознают факт социальной дифференциации в молодежной среде, наличие в ней групп с различными, нередко противоположными, интересами, ценностями и жизненными ориентирами. Это проявляется в несовпадении суждений о собственных целях и ожиданиях молодежи в целом. Молодой человек как бы разделяет себя и окружающих.

Молодые люди становятся все более прагматичными и рационально мыслящими и ориентируются на достаток и деловую карьеру. Возможность их достижения связывается с получением хорошего профессионального образования и наличием условий для самореализации.

Для развития молодежной активности необходима поддержка конструктивных инициатив, стимулирование научной, творческой, общественно полезной деятельности молодых людей, их физической активности.

Физическая активность делает молодого человека не только привлекательным, но и существенно улучшает его здоровье, благоприятно влияет на продолжительность и качество жизни. На сегодняшний день физическая культура и спорт являются универсальным средством укрепления здоровья, профилактики асоциального поведения молодежи.

Таким образом, сохранение и укрепление здоровья детей, подростков и молодежи в рамках формирования устойчивой потребности к занятиям физической культурой и массовыми видами спорта – является одной из основных задач.

По-прежнему остается острой проблема социальной интеграции в общество молодых людей с ограниченными возможностями, детей-сирот, подростков из неблагополучных семей и групп социального риска, молодых людей, вернувшихся из мест лишения свободы. Молодежная политика, реализуемая в Красногвардейском районе, ставит целью социализацию молодых людей с ограниченными возможностями и молодежи, оказавшейся в трудной жизненной ситуации. Одним из главных проектов в данном направлении является проект «Возвращение в общество», предусматривающий социализацию подростков и молодежи, оказавшихся в

местах лишения свободы и освобождающихся из них.

Трудностью вхождения молодых людей во взрослую, зрелую жизнь является информационно-правовой вакуум, сформировавшийся в последние годы. Наряду с мощными потоками информации, носящими разнонаправленные векторы, в современном информационном поле проблематично выделить нужную информацию, которую можно реально применить в жизни молодого человека.

Необходимо создание молодежных информационных ресурсов в средствах массовой информации, в сети Интернет, участие в областных информационных ресурсах которые будут доступны, публичны и достоверно отразят для молодых людей адекватную информационную картину современного общества, помогут сориентироваться в юридически-правовой, культурно-досуговой, учебной, профессиональной и других сферах жизни.

Многообразие проблем молодежи определяет межведомственный характер молодежной политики, требует сочетания отраслевого подхода с самым тесным взаимодействием органов государственной власти, органов местного самоуправления и общественных объединений.

На сегодняшний день в районе реализуются следующие приоритетные проекты в рамках Стратегии государственной молодежной политики: «Белгородская молодежная информационная сеть «Новый взгляд» (расширение информационного пространства молодежи), «Молодая семья Белгородчины» (укрепление института семьи через социальные практики), «Карьера» (планирование и развитие карьеры молодого человека, поддержка инициатив молодежи в социальной, экономической и научной сфере), «Успех в твоих руках» (выявление и поддержка талантливой молодежи), «Команда» (формирование и развитие общественно-политической активности молодежи, ее участия в процессе самоуправления и в управлении общественной жизнью), «Молодой доброволец Белгородчины» (вовлечение молодежи в волонтерскую деятельность), «Шаг навстречу» (социализация молодых людей с ограниченными возможностями, развитие в молодежной среде идеи содействия людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации), «Гражданин России» (патриотическое и духовно-нравственное развитие молодежи).

В ходе реализации проектов сложилась система мероприятий по работе с талантливой молодежью, решению проблем занятости, социальной поддержки, духовного и физического развития молодежи, обозначились пути решения социально-экономических проблем молодежи.

В связи с отсутствием достаточного нормативного регулирования ряда вопросов и комплексного подхода к решению проблем молодежи в настоящий момент проявляются следующие негативные тенденции:

- снижение интереса молодежи к инновационной, научной и творческой деятельности. Несовершенство системы выявления и продвижения талантливой молодежи, механизмов вовлечения молодежи в инновационную деятельность может существенно затруднить реализацию приоритетов по модернизации экономики в Красногвардейском районе;

- низкий уровень вовлеченности молодежи в социальную практику. Эта тенденция проявляется во всех сферах жизни молодого человека – гражданской, профессиональной, культурной, семейной. Молодежь обладает значительным потенциалом, который используется не в полной мере, – мобильностью, инициативностью, восприимчивостью к инновационным изменениям, новым технологиям, способностью противодействовать негативным вызовам;

- несовершенство системы поддержки молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

В Красногвардейском районе сформирован достаточный базис для преодоления этих тенденций и создания условий для повышения социальной активности молодежи и самореализации ее потенциала через реализацию программно-целевого подхода.

Программно-целевой подход в решении важнейших задач государственной молодежной политики нацелен на создание действенных механизмов повышения социально-экономической и духовно-культурной активности молодежи.

Применение программно-целевого метода дает возможность оптимизировать действия разных ведомств, позволит сделать услуги для молодых людей области комплексными, объединяющими усилия органов местного самоуправления и бизнес-структур.

Подпрограмма 2 призвана обеспечить формирование качественно нового подхода к развитию сферы молодежной политики в Красногвардейском районе путем перехода на проектную деятельность.

Несмотря на достигнутые результаты в молодежной политике, имеется ряд проблем, отрицательно влияющих на развитие инновационного потенциала молодежи:

- недостаточный уровень социальной ответственности среди отдельных слоев молодежи;

- низкий уровень систематизации работы с талантливой молодежью (отсутствие полной базы данных талантливой молодежи, системы стимулирования и распространения информации о молодых талантах) ;

- недостаточный уровень развития инфраструктуры современной молодежной политики, которая включает в себя организации, учреждения и службы, осуществляющие многофункциональную деятельность, учитывающую потребности молодежи по широкому спектру социально значимых вопросов;

- недостаточный уровень кадрового обеспечения сферы «Молодежная политика» и уровень подготовки кадров;

- недостаточность статистической информации, позволяющей объективно оценивать проблемы в молодежной среде и находить возможные варианты их решения;

- недостаточный уровень физической подготовки и состояния здоровья молодых;

- рост молодежной зависимости от слабоалкогольных и энергетических

напитков, иных психоактивных веществ;

- сложности трудоустройства молодежи по специальности при отсутствии опыта работы;

- недостаток правового регулирования (отсутствие федерального закона, регламентирующего деятельность органов по делам молодежи) .

Для решения указанных проблем будут приняты следующие меры:

- организация работы путем увеличения объема, разнообразия, доступности и повышения качества оказания услуг для молодежи на территории Красногвардейского района;

- проведение мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала различных категорий молодежи, поддержку молодых людей, находящихся в трудной жизненной ситуации и молодых семей, организацию временной трудовой занятости подростков и молодежи, повышение уровня гражданско-патриотического воспитания молодежи, а также мероприятий, способствующих решению проблем социальной адаптации и самореализации молодежи;

- организация условий вовлечения молодежи в проектную деятельность и социальную практику;

- организация работы по популяризации и пропаганде здорового образа жизни молодежи и развитию молодежного туризма в Красногвардейском районе;

- проведение мероприятий в рамках информационно-ресурсного обеспечения молодежи, международного и межрегионального сотрудничества, и мероприятий по разработке нормативных правовых актов в сфере реализации молодежной политики в Красногвардейском районе.

Настоящая подпрограмма максимально учитывает различные тенденции, существующие и возникающие в молодежной среде, и способствует созданию условий для:

- устойчивого развития и функционирования инфраструктуры по работе с молодежью;

- расширения информационного пространства молодежи;

- сохранения здоровья;

- развития и совершенствования своих лидерских способностей, самореализации в различных сферах деятельности;

- формирования духовно-нравственных качеств личности молодого человека, делающих его способным противостоять негативным факторам современного общества.

## **2. Цель, задачи, сроки и этапы реализации подпрограммы 2**

Целью подпрограммы 2 является создание условий для самореализации, социального становления молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет.

Задачами подпрограммы являются:

1. Создание условий для успешной социализации и эффективной

самореализации молодежи.

2. Формирование устойчивой потребности у детей, подростков и молодежи к занятиям физической культурой и массовыми видами спорта.

Основными показателями конечного результата реализации подпрограммы являются:

1. Удельный вес численности молодых людей, вовлеченных в общественную деятельность. Значение данного показателя должно увеличиться с 25,5% в 2014 году до 42,7 % в 2020 году.

2. Увеличение удельного веса численности детей, подростков и молодежи, систематически занимающихся спортом до 20 % в 2020 году.

Сроки реализации подпрограммы – на протяжении всего периода реализации муниципальной программы – 2015-2020 гг. Этапы реализации программы не выделяются.

### **3. Обоснование выделения системы мероприятий и краткое описание основных мероприятий подпрограммы 2**

Для выполнения задачи «Создание условий успешной социализации и эффективной самореализации молодежи»:

1) Реализация комплекса мер по формированию активного участия молодых людей в социально-экономическом развитии района. Реализация данного мероприятия направлена на:

- поддержку социальной и инновационной активности молодежи;
- создание целостной системы молодежных информационных ресурсов;
- обеспечение проведения мероприятий, направленных на выявление и поощрение талантливой молодежи, стимулирование деятельности молодежного актива;
- обеспечение проведения мероприятий, направленных на поддержку проектной деятельности молодежи.

В рамках основного мероприятия будет организовано участие представителей молодежи Красногвардейского района в различных районных, региональных и межрегиональных мероприятиях, лагерях и школах актива, форумах и прочих мероприятиях, а также построение системы поддержки молодежных проектов и инициатив.

Финансирование данного основного мероприятия осуществляется за счет средств районного бюджета.

Исчерпывающий перечень мероприятий подпрограммы 2 представлен в приложении № 1 к Программе.

#### 4. Прогноз конечных результатов подпрограммы 2

№ п/п	Наименование показателя, единица измерения	Исполнитель	Значение показателя по годам реализации					
			2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
1	Удельный вес численности молодых людей, вовлеченных в общественную деятельность, процент	Отдел по делам молодёжи, физической культуры и спорта администрации района	27,8	30,3	33,1	36,1	39,3	42,7

Исчерпывающий перечень показателей реализации подпрограммы 2 представлен в приложении № 1 к муниципальной программе.

## **5. Ресурсное обеспечение подпрограммы 2**

Общий объем финансирования мероприятий подпрограммы 2 за счет средств районного бюджета в 2014-2020 годах составит 7 500 тыс. рублей, в том числе:

- 2015 год – 1 000 тыс. рублей;
- 2016 год – 1 100 тыс. рублей;
- 2017 год – 1 200 тыс. рублей;
- 2018 год – 1 300 тыс. рублей;
- 2019 год – 1 400 тыс. рублей;
- 2020 год – 1 500 тыс. рублей.

**Приложение № 1**  
**к муниципальной программе Красногвардейского**  
**района «Развитие кадровой политики**  
**Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы»**

**Система основных мероприятий (мероприятий) и показателей муниципальной программы Красногвардейского**  
**района «Развитие кадровой политики Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы»**

Наименование муниципальной программы, подпрограмм, мероприятий	Срок реализации		Ответственный исполнитель (соисполнитель, участник), ответственный за реализацию	Общий объем финансирования мероприятия за срок реализации программы, тыс. рублей	Наименование показателя, единица измерения	Значение показателя конечного и непосредственного результата по годам реализации					
	начало	завершение				2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Развитие кадровой политики Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы	2015	2020	Администрация Красногвардейского района в лице отдела муниципальной службы и	8778,0	Обеспечение достижения уровня соответствия профессиональных компетенций (согласно картам компетенций муниципальных служащих) не менее чем у 50 процентов	55	55	55	55	55	55

			кадров аппарата администрации и района		муниципальных служащих, процент						
			Администрация Красногвардейского района в лице отдела по делам молодежи, физической культуры и спорта администрации и района		Удельный вес численности молодых людей, вовлеченных в общественную деятельность, процент	22,3	26,1	30,8	34,6	38,2	42,7
					Удельный вес численности детей, подростков и молодежи, систематически занимающихся спортом, процент	10	12	13	14	17	20
<b>Задача 1 «Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы района»</b>											
Развитие государственной гражданской и муниципальной службы района	2015	2020	Администрация Красногвардейского района в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации и района	8778,0	Обеспечение достижения уровня соответствия профессиональных компетенций (согласно картам компетенций муниципальных служащих района) не менее чем у 50 процентов муниципальных служащих района, процент	55	55	55	55	55	55

Основное мероприятие 1.1. Повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка кадров в рамках подпрограммы «Развитие муниципальной службы Красногвардейского района»	2015	2020	Администрация Красногвардейского района в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации и района	8778,0	Доля муниципальных служащих района, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом, от общего количества муниципальных служащих, процент	33	33	33	33	33	33
Основное мероприятие 1.2. Мероприятия в рамках подпрограммы «Развитие муниципальной службы Красногвардейского района»	2015	2020	Администрация Красногвардейского района в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации и района	8778,0	Доля успешно реализованных проектов в сфере муниципальной службы в общем количестве проектов, завершенных в сфере муниципальной службы, процент	70	70	70	70	70	70
<b>Задача 2 «Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи»</b>											
«Молодость Красногвардейского района»	2015	2020	Администрация Красногвардейского района в лице, отдела	7 500	Удельный вес численности молодых людей, вовлеченных в общественную деятельность, процент	22,3	26,1	30,8	34,6	38,2	42,7

			по делам молодежи, физической культуры и спорта администрации и района								
Основное мероприятие 2.1. Мероприятия в рамках подпрограммы «Молодость Красногвардейского района»	2015	2020	Администрация Красногвардейского района в лице отдела по делам молодежи, физической культуры и спорта администрации и района		Удельный вес численности детей, подростков и молодежи, систематически занимающихся спортом, процент	10	12	13	14	17	20

**Приложение № 2**  
**к муниципальной программе Красногвардейского**  
**района «Развитие кадровой политики**  
**Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы»**

**Основные меры правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы Красногвардейского района «Развитие кадровой политики Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы»**

№ п/п	Вид нормативного правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ответственный исполнитель и соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
<b>Подпрограмма 1 «Развитие муниципальной службы Красногвардейского района»</b>				
1	Решение Муниципального совета Красногвардейского района	Предусматривает внесение изменений в связи с применением компетентностного подхода в части изменения порядка проведения конкурса для замещения должностей муниципальной службы района (и (или) включение в кадровый резерв	Администрация Красногвардейского района в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации района	Второе полугодие 2015 года
2	Решение Муниципального совета Красногвардейского района	Предусматривает внесение изменений в связи с изменениями в порядок установления надбавки за особые условия муниципальной службы	Администрация Красногвардейского района в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации района	Второе полугодие 2015 года

**Подпрограмма 2 «Молодость Красногвардейского района»**

7.	Распоряжение администрации района	Будет определен механизм выявления, поощрения и поддержки талантливой молодежи Красногвардейского района	Администрация Красногвардейского района в лице отдела по делам молодежи, физической культуры и спорта администрации района	Первое полугодие 2015 года
----	-----------------------------------	--	--	----------------------------

**Приложение № 3**  
**к муниципальной программе Красногвардейского**  
**района «Развитие кадровой политики**  
**Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы»**

**Ресурсное обеспечение и прогнозная (справочная) оценка расходов на реализацию основных мероприятий (мероприятий) муниципальной программы Красногвардейского района «Развитие кадровой политики Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы» из различных источников финансирования**

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, основные мероприятия	Объем финансирования, источники финансирования	Оценка расходов (тыс. рублей)					
			2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	5	6	7	8	9	10
Муниципальная программа	Развитие кадровой политики Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы	Всего:	1213,0	1313,0	1413,0	1513,0	1613,0	1713,0
		федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-
		областной бюджет	-	-	-	-	-	-
		районный бюджет	1213,0	1313,0	1413,0	1513,0	1613,0	1713,0
		территориальные внебюджетные фонды	-	-	-	-	-	-
		иные источники	-	-	-	-	-	-
Подпрограмма 1	Развитие муниципальной	Всего:	213,0	213,0	213,0	213,0	213,0	213,0
		федеральный	-	-	-	-	-	-

	службы Красногвардейского района	бюджет						
		областной бюджет	-	-	-	-	-	-
		районный бюджет	213,0	213,0	213,0	213,0	213,0	213,0
		территориальные внебюджетные фонды	-	-	-	-	-	-
		иные источники	-	-	-	-	-	-
Подпрограм ма 2	Молодость Красногвардейского района	Всего:	1000,0	1100,0	1200,0	1300,0	1400,0	1500,0
		федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-
		областной бюджет	-	-	-	-	-	-
		районный бюджет	1000,0	1100,0	1200,0	1300,0	1400,0	1500,0
		территориальные внебюджетные фонды	-	-	-	-	-	-
		иные источники	-	-	-	-	-	

**Приложение № 4  
к муниципальной программе Красногвардейского  
района «Развитие кадровой политики  
Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы»**

**Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы Красногвардейского района «Развитие кадровой политики Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы» за счет средств бюджета Красногвардейского района**

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, основного мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители, участники	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей) , годы						
			ГРБС	Рз, Пр	ЦСР	ВР	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Муниципальная программа	Развитие кадровой политики Красногвардейского района на 2015 – 2020 годы	всего, в том числе:	х	х	х	х	1213,0	1313,0	1413,0	1513,0	1613,0	1713,0	
		Администрация Красногвардейского района в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации района	850	0705	13.1.2 101	244	213,0	213,0	213,0	213,0	213,0	213,0	213,0
		Администрация Красногвардейского района в лице	850	0707	13.2.2 999	244	1000,0	1100,0	1200,0	1300,0	1400,0	1500,0	

		отдела по делам молодежи, физической культуры и спорта администрации района										
Подпрограмма 1	Развитие муниципальной службы Красногвардейского района	Всего:	850	0705	13.1.2 101	244	213	213	213	213	213	213
		Администрация Красногвардейского района в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации района	850	0705	13.1.2 101	244	213	213	213	213	213	213
Основное мероприятие 1.1	Повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка кадров в рамках подпрограммы «Развитие муниципальной службы Красногвардейского района»	Всего:	850	0705	13.1.2 101	244						
		Администрация Красногвардейского района в лице отдела муниципальной службы и кадров аппарата администрации района	850	0705	13.1.2 101	244	213	213	213	213	213	213
Подпрограмма 2	Мероприятия в рамках	Всего:	850	0707	13.2.2 999	244	1000,0	1100,0	1200,0	1300,0	1400,0	1500,0

	подпрограммы «Молодость Красногвардейског о района»	Администрация Красногвардейског о района в лице отдела по делам молодежи, физической культуры и спорта администрации района					1000,0	1100,0	1200,0	1300,0	1400,0	1500,0
--	--	---	--	--	--	--	--------	--------	--------	--------	--------	--------

