Российская Федерация

Ростовская область

Сальский район

Администрация Новоегорлыкского сельского поселения

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «25» декабря 2013 года | № 252 | с. Новый Егорлык |

 Об утвержденииПравил проведения анализа

кадровой ситуации в Администрации Новоегорлыкского

сельского поселения, потребности в кадрах,

расстановки и движения кадров,

качественных характеристик кадрового состава

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 25-ФЗ), иными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Ростовской области, Областным законом от 09.10.2007 № 786-ЗС «О муниципальной службе в Ростовской области», Областным законом от 09.10.2007 № 787-ЗС «О Реестре муниципальных должностей и Реестре должностей муниципальной службы в Ростовской области», постановлением Администрации Ростовской области от 10.08.2010 № 106 «Об утверждении Областной долгосрочной целевой программы «Развитие государственной гражданской службы Ростовской области и муниципальной службы в Ростовской области (2011-2013 годы)», иными правовыми актами Ростовской области,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Правила проведения анализа кадровой ситуации в Администрации Новоегорлыкского сельского поселения, потребности в кадрах, расстановки и движения кадров, качественных характеристик кадрового состав (Приложение).
2. Постановление вступает в силу с даты его официального обнародования на информационных стендах в границах Новоегорлыкского сельского поселения и на официальном интернет-сайте МО «Новоегорлыкское сельское поселение».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Новоегорлыкского

сельского поселения В.Ф.Скосарь

Подготовил, Т.Н.Пивоварова

42-5-09

Приложение

к постановлению Администрации

Новоегорлыкского сельского поселения

от 25.12.2013 № 252

Правила

проведения анализа кадровой ситуации в органах местного самоуправления,

 потребности в кадрах, расстановки и движения кадров, качественных характеристик кадрового состава

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила разработаны в целях внедрения в органах местного самоуправления единого подхода при анализе организационных структур и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений (секторов), составлении прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала.

1.2. Правила подготовлены с учетом практического опыта проведения данной работы в областных органах исполнительной власти Ростовской области, органах местного самоуправления, а также практики применения современных кадровых технологий в аналогичных органах в других субъектах Российской Федерации.

1.3. Правовую основу анализа кадровой ситуации в органах местного самоуправления, потребности в кадрах, расстановки и движения кадров, качественных характеристик кадрового состава (далее – анализ кадровой ситуации) составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 25-ФЗ), иные правовые акты Российской Федерации, Устав Ростовской области, Областной закон от 09.10.2007 № 786-ЗС «О муниципальной службе вРостовской области», Областной закон от 09.10.2007 № 787-ЗС «О Реестре муниципальных должностей и Реестре должностей муниципальной службы в Ростовской области», постановление Администрации Ростовской области от 10.08.2010 № 106 «Об утверждении Областной долгосрочной целевой программы «Развитие государственной гражданской службы Ростовской области и муниципальной службы в Ростовской области (2011-2013 годы)», иные правовые акты Ростовской области, а также муниципальные правовые акты.

1.4. Под анализом кадровой ситуации в рамках настоящих рекомендаций понимается система целенаправленных действий кадровых служб органов местного самоуправления (специалистов по кадровой работе) по детальному изучению и мониторингу организационных структур и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений (секторов), а также составлении прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала.

**Раздел 1. Правила анализа организационных структур**

**и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений (секторов)**

1. Принципы и задачи анализа организационных структур

и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений (секторов)

 1.1. Основными принципами анализа организационных структур и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений (секторов) являются:

 периодичность анализа организационных структур и кадрового состава;

 единство основных требований и форм анализа организационных структур и кадрового состава органов местного самоуправления;

 профессионализм и компетентность лиц, осуществляющих анализ организационных структур и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений (секторов);

 обеспечение применения при анализе организационных структур и кадрового состава актуальных редакций нормативных правовых актов.

1.2. Основными задачами анализа организационных структур и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений (секторов) являются:

оптимизация работы органов местного самоуправления;

мониторинг кадрового состава органов местного самоуправления;

соотношение функций и задач структурных подразделений (секторов) функциям и задачам органов местного самоуправления.

2. Организация анализа организационных структур

и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений (секторов)

2.1. Анализ организационных структур и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений (секторов) осуществляется кадровыми службами органов местного самоуправления (специалистами по кадровой работе) ежеквартально в срок до 15 числа следующего за отчетный период.

2.2. Анализ осуществляется в части организационных структур органов местного самоуправления, кадрового состава органов местного самоуправления, направлений работы структурных подразделений (секторов).

2.3. Анализ организационных структур и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений органов местного самоуправления осуществляется в части исполнительно-распорядительных органов. В отдельных случаях (по согласованию) проводится анализ организационных структур представительных и контрольных органов.

2.4. При анализе организационных структур, направлений работы структурных подразделений учитываются:

минимальные требования к количеству штатных единиц структурных подразделений исполнительно-распорядительного органа (приложение №1 к Правилам), которые содержат перечень должностных лиц, структурных подразделений, направление деятельности, минимальные требования к количеству штатных единиц;

полномочия органов местного самоуправления, с учетом дополнительных установленных в связи с изменениями федерального законодательства (приложение №2 к Правилам);

реестр структурных подразделений исполнительно-распорядительных органов местного самоуправления (приложение №3 к Правилам).

2.5. Анализ кадрового состава осуществляется в следующих структурах (приложение №4 к Правилам):

аппарат администрации;

отраслевые (функциональные) органы администрации.

Учет осуществляется в отношении;

работников замещающих муниципальные должности;

работников, замещающих должности муниципальной службы:

- выплата денежного содержания которым осуществляется за счет средств местного бюджета;

- выплата денежного содержания которым осуществляется за счет субвенций из областного бюджета;

работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления (технический персонал);

обслуживающего персонала;

иных работников.

2.5. Результаты анализа оформляются в форме аналитической записки и предложений по оптимизации организационных структур и кадрового состава, направлений работы структурных подразделений (секторов).

Приложение №1 к Правилам

МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

к количеству штатных единиц структурных подразделений исполнительно-распорядительного органа

сельского поселения

| **№ п/п** | **Перечень должностных лиц, структурных подразделений** | **Направление деятельности** | **Минимальные требования к количеству штатных единиц** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Отдел | структурное подразделение местной администрации | не менее 4 ед. |
| 2. | Сектор | структурное подразделение местной администрации, органов местной администрации | не менее 2 ед. |

Приложение №2 к Правилам

ПЕРЕЧЕНЬ

дополнительных полномочий органов местного самоуправления,

установленных в связи с изменениями федерального законодательства в 2011-2013 годах

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Структурная единица****федерального закона** | **Содержание полномочия****органов местного самоуправления** | **Виды****муниципальных образований, наделенных полномочиями** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | пункт 4 части 1 статьи 17 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 30.11.2011 № 361-ФЗ) | установление тарифов на работы**,** выполняемые муниципальными предприятиями и учреждениями | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |
| 2. | пункт 5 части 1 статьи 14, пункт 5 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 21.04.2011 № 69-ФЗ);пункты 31, 32, 33, 4статьи 13 Федерального закона от 08.11.2007 № 257-ФЗ «Об автомобильных дорогах и о дорожной деятельности в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 21.04.2011 № 69-ФЗ) | создание и обеспечение функционирования парковок (парковочных мест) | городские округа;городские поселения;сельские поселения |
| 3. | пункт 5 части 1 статьи 14, пункт 5 части 1 статьи 15, пункт 5 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 18.07.2011 № 242-ФЗ) | осуществление муниципального контроля за сохранностью автомобильных дорог местного значения в границах муниципального образования | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |
| 4. | пункт 6 части 1 статьи 14, пункт 6 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и пункт 9 части 1 статьи 14 Жилищного кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 25.06.2012 № 93-ФЗ) | осуществление муниципального жилищного контроля | городские округа;городские поселения;сельские поселения |
| 5. | пункт 15 части 1 статьи 14 , пункт 28 части 1 статьи 15, пункт 36 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 19.07.2011 № 246-ФЗ) | обеспечение свободного доступа граждан к водным объектам общего пользования и их береговым полосам | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |
| 6. | пункт 20 части 1 статьи 14, пункт 26 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;пункт 7 части 1 и пункт 8 части 3 статьи 8 Градостроительного кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона от 28.11.2011 № 337-ФЗ) | осуществление в случаях, предусмотренных Градостроительным кодексом Российской Федерации, осмотров зданий, сооружений и выдача рекомендаций об устранении выявленных в ходе таких осмотров нарушений | городские округа;городские поселения;сельские поселения |
| 7. | пункт 27 части 1 статьи 14, пункт 21 части 1 статьи 15, пункт 30 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 18.07.2011 № 242-ФЗ) | осуществление муниципального контроля в области использования и охраны особо охраняемых природных территорий местного значения | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |
| 8. | пункт 331 части 1 статьи 14, пункт 81 части 1 статьи 15, пункт 91 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 19.07.2011 № 247-ФЗ) | предоставление помещения для работы на обслуживаемом административном участке муниципального образования сотруднику, замещающему должность участкового уполномоченного полиции | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |
| 9. | пункт 332 части 1 статьи 14, пункт 82 части 1 статьи 15, пункт 92 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 19.07.2011 № 247-ФЗ) | предоставление до 1 января 2017 года сотруднику, замещающему должность участкового уполномоченного полиции, и членам его семьи жилого помещения на период выполнения сотрудником обязанностей по указанной должности | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |
| 10. | пункт 35 части 1 статьи 14, пункт 30 части 1 статьи 15, пункт 39 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 18.07.2011 № 242-ФЗ) | осуществление муниципального контроля за проведением муниципальных лотерей | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |
| 11. | пункт 36 части 1 статьи 14, пункт 31 части 1 статьи 15, пункт 40 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 18.07.2011 № 242-ФЗ) | осуществление муниципального контроля на территории особой экономической зоны | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |
| 12. | пункт 37 части 1 статьи 14, пункт 32 части 1 статьи 15, пункт 41 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 19.07.2011 № 246-ФЗ) | обеспечение выполнения работ, необходимых для создания искусственных земельных участков для нужд муниципального образования, проведение открытого аукциона на право заключить договор о создании искусственного земельного участка в соответствии с федеральным законом | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |
| 13. | пункт 38 части 1 статьи 14, пункт 33 части 1 статьи 15, пункт 42 части 1 статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ);часть 41 статьи 5 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в редакции Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ);пункт 21 статьи 6 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в редакции Федерального закона от 21.11.2011 № 329-ФЗ) | осуществление мер по противодействию коррупции в границах муниципального образования;полномочия органов местного самоуправления и их должностных лиц по информированию должностных лиц кадровых служб указанных органов о ставших им известными фактах несоблюдения муниципальным служащим ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов либо неисполнения обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции;рассмотрение не реже одного раза в квартал вопросов правоприменительной практики по результатам вступивших в законную силу решений судов, арбитражных судов о признании недействительными ненормативных правовых актов, незаконными решений и действий (бездействия) органов местного самоуправления и их должностных лиц в целях выработки и принятия мер по предупреждению и устранению причин выявленных нарушений | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |
| 14. | пункт 61 части 1 статьи 9 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 06.12.2011 № 412-ФЗ) | осуществление контроля за соблюдением организациями, созданными муниципальными образованиями и осуществляющими спортивную подготовку, федеральных стандартов спортивной подготовки в соответствии с законодательством Российской Федерации | городские округа;муниципальные районы;городские поселения;сельские поселения |

|  |
| --- |
| Приложение №3 к Правилам |

|  |
| --- |
| **РЕЕСТРструктурных подразделений исполнительно-распорядительных органов местного самоуправления сельского поселения** |
|  |
|  |
| № п/п | Наименование подразделений и должностей |
|  | Сектор экономики и финансов |
|  | Сектор муниципального хозяйства |
|  | Сектор по общим и организационным вопросам |
|  | Специалист (по вопросам архивной работы и похозяйственного учета) |
|  | Специалист (по кадровой и правовой работе) |
|  | Специалист (по вопросам имущественных и земельных отношений) |

Приложение №4 к Правилам

|  |
| --- |
|  |

**ФОРМА**

**анализа кадрового состава органов местного самоуправления поселения**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование муниципального образования** | **Работники замещающие муниципальные должности** | **Работники, замещающие должности муниципальной службы** | **Работники, осуществляющие техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления (технический персонал)** | **Обслужива-ющий персонал**  | **Иные работники** |
| **выплата денежногосодержания которым осуществляется за счет средств местного бюджета** | **выплата денежногосодержания которым осуществляется за счет субвенций из областного бюджета** | **выплата денежногосодержания которым осуществляется за счет межбюджетных трансфертов из бюджетов поселений** |
| штатная численность, единиц | фактическая численность, единиц | штатная численность, единиц | фактическая численность, единиц | штатная численность, единиц | фактическая численность, единиц | штатная численность, единиц | фактическая численность, единиц | штатная численность, единиц | фактическая численность, единиц | штатная численность, единиц | фактическая численность, единиц | штатная численность, единиц | фактическая численность, единиц |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Раздел 2. Правила составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала**

1. Алгоритм составления прогноза развития

кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала

Организация работы по составлению прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала в органе местного самоуправления может предусматривать следующие этапы:

1.1. Определение должностного лица или структурного подразделения в органе местного самоуправления, ответственного за ведение работы по составлению прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала.

1.2. Определение способа составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала и их периодичности.

1.3. Разработка и/или утверждение методики составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала.

1.4. Осуществление составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала.

1.5. Анализ результатов составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала.

2. Принципы и задачи составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала

 2.1. Основными принципами составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала являются:

 периодичность составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала;

 единство основных требований и форм составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала;

 профессионализм и компетентность лиц, осуществляющих составление прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала;

 обеспечение применения при составлении прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала актуальных редакций нормативных правовых актов.

 2.2. Основными задачами составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала являются:

 обеспечение оптимального кадрового состава органов местного самоуправления;

 совершенствование расстановки кадров;

 своевременное информирование руководящего состава о кадровых потребностях и кадровом потенциале органа местного самоуправления;

 прогнозирование, выявление тенденций и перспектив развития кадровых потребностей и кадрового потенциала.

3. Составление прогноза развития кадровых

потребностей, анализа, развития кадрового потенциала

3.1. Составление прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала представляет собой процедуру, проводимую с целью качественного планирования развития кадровой работы в органах местного самоуправления.

Анализу могут подвергаться не только потенциальная каровая потребность и кадровый потенциал, но и степень их влияния на деятельности органов местного самоуправления в случае успешной реализации.

Составление прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала имеет непосредственное отношение к повышению эффективности деятельности органа местного самоуправления, поскольку по результатам оценки появляется возможность:

осуществлять на более качественном уровне кадровое планирование;

совершенствовать расстановку кадров;

улучшать использование кадров, осуществлять их служебно-квалификационное продвижение и др.

В случае приятия решения о внедрении в органе местного самоуправления практики составления прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала, прежде всего руководителю соответствующего органа необходимо принять решение об определении должностного лица или структурного подразделения в органе местного самоуправления, ответственного за ведение данной работы.

3.2. Составление прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала может осуществляться органом местного самоуправления самостоятельно либо путем привлечения сторонних организаций, специализирующихся в указанной сфере.

Привлечение специализированных организаций (аутсорсинг) позволит выполнить данную работу более корректно и компетентно. Вместе с тем, это потребует проведения конкурсных процедур для отбора исполнителя, и повлечет увеличение расходов бюджета муниципального образования.

В условиях ограниченности средств местного бюджета составление прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала, в том числе разработку соответствующей методики целесообразно проводить силами кадрового подразделения (должностного лица) органа местного самоуправления.

 3.3. Прогноз развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала осуществляется следующими способами:

 3.3.1. Экспертный анализ.

 Данный способ основан на составлении прогноза группой экспертов, хорошо знающих специфику деятельности в конкретном органе местного самоуправления.

Вместе с тем экспертный анализ имеет и ряд недостатков:

- трудоемкость организации и проведения;

- дефицит специалистов, способных выступить в качестве экспертов;

- субъективность мнения эксперта.

3.3.2. Инструментальный анализ:

Инструментальный анализ позволяет осуществить составление прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала путем применения современных методических подходов.

При составлении прогноза развития кадровых потребностей, анализа, развития кадрового потенциала можно использовать следующие количественные и качественные характеристики:

- количественные: совокупная потребность в кадрах, для реализации прогнозных значений с учетом использования рациональных форм и методов организации труда;

- качественные: кадровая потребность, структурированная по уровням профессионального образования, направлениям подготовки, профессиям и квалификациям.

При этом совокупная потребность в кадрах складывается из различного вида потребностей:

«на замену» – необходимое количество кадровых ресурсов для восполнения выбывших работников по причинам: выхода на пенсию, длительного отсутствия на рабочем месте в соответствии с выполняемыми обязанностями, увольнения (по собственному желанию), естественной убыли;

«ротационная» – связанная с текучестью кадров в связи с различными видами неудовлетворенности (низкая заработная плата, отсутствие социальных пакетов, возможности продвижения по службе, напряженный график труда и т. п.);

«дополнительная» – дополнительное количество кадровых ресурсов, необходимое в соответствии со стратегическими направлениями деятельности органов местного самоуправления, программами социально-экономического развития муниципалитета.