

АДМИНИСТРАЦИЯ ЛОКТЕВСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.12.2015 г.

№ 653

г. Горняк

Об утверждении муниципальной программы
«Кадры для экономики
Локтевского района» на 2016 – 2020 годы

В целях создания благоприятных условий для развития кадрового потенциала Локтевского района, в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 24.12.2013 № 684 «О Стратегии развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 года», Постановлением Администрации Алтайского края от 10 октября 2014 г. N 462 об утверждении государственной программы Алтайского края "Кадры для экономики" на 2015 - 2020 годы, руководствуясь Уставом муниципального образования Локтевский район Алтайского края, **постановляю:**

1. Утвердить муниципальную программу «Кадры для экономики Локтевского района» на 2016-20120 годы (прилагается).
2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Локтевский район в сети Интернет.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Администрации района

Г.П. Глазунова

Муниципальная программа
«Кадры для экономики Локтевского района»
на 2016 – 2020 годы

ПАСПОРТ
муниципальной программы
«Кадры для экономики Локтевского района» на 2016 – 2020 годы

Наименование программы	«Кадры для экономики Локтевского района»
Основание	Постановление Администрации Алтайского края от 10 октября 2014 г. N 462 об утверждении Государственной программы Алтайского края "Кадры для экономики" на 2015 - 2020 годы. Постановление Администрации Алтайского края от 24.12.2013 № 684 «О Стратегии развития сферы труда и занятости населения Алтайского края на период до 2025 года»,
Заказчик	Администрация Локтевского района
Ответственный исполнитель программы	Отдел по труду администрации Локтевского района
Соисполнители программы	Краевое государственное казенное учреждение «Центр занятости населения Локтевского района»
Участники программы	Администрация Локтевского района; КГКУ ЦЗН Локтевского района, предприятия, учреждения всех форм собственности, индивидуальные предприниматели.
Подпрограммы программы	-
Цели программы	Создание благоприятных условий для устойчивого обеспечения экономики района профессионально подготовленными рабочими и специалистами, регулирование процесса качественного и количественного воспроизводства кадров.

Задачи программы	<p>1. Совершенствование профориентационной работы и допрофессиональной подготовки.</p> <p>2. Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации кадров.</p> <p>3. Обеспечение социальной защиты и поддержки профессиональных кадров, обеспечение надлежащих условий и охраны труда работников;</p> <p>4. Обеспечение резерва руководителей и специалистов организаций при взаимодействии с органами государственной власти, местного самоуправления и контролирующими учреждениями</p>
Целевые индикаторы и показатели программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ввод новых рабочих мест. 2. Уровень рег. безработицы к числу трудоспособного населения. 3. Количество выдвинутых в резерв специалистов муниципальных учреждений. 4. Количество трудоустроенных в организациях района молодых специалистов.
Сроки и этапы реализации программы	2016-2020 годы
Объемы финансирования программы	<p>общий объем финансирования муниципальной программы – 1650,0 тыс.руб., в том числе:</p> <p>за счет средств районного бюджета – 400 тыс. руб., из них:</p> <p>в 2016 году – 80,0 тыс. руб.;</p> <p>в 2017 году – 80,0 тыс. руб.;</p> <p>в 2018 году – 80,0 тыс. руб.;</p> <p>в 2019 году – 80,0 тыс. руб.;</p> <p>в 2020 году – 80,0 тыс. руб.;</p> <p>за счет средств внебюджетных источников – 1250,0 тыс.руб., из них:</p> <p>в 2016 году – 250,0 тыс. руб.;</p> <p>в 2017 году – 250,0 тыс. руб.;</p> <p>в 2018 году – 250,0 тыс. руб.;</p> <p>в 2019 году – 250,0 тыс. руб.;</p> <p>в 2020 году – 250,0 тыс. руб.</p>

<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<p>К концу 2020 года реализация Программы позволит создать территориальную систему управления кадровым потенциалом и ожидается достижение следующих результатов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Удельный вес работников старше 50 лет по отношению к занятым в экономике района составит 33%. 2. Доля специалистов с высшим и средним профессиональным образованием к среднесписочному количеству работающих по крупным и средним предприятиям достигнет 59%. 3. Увеличение ввода новых рабочих мест. 4. Дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы (спрос превышает предложение), составит 1,3 раза. 5. Количество трудоустроенных в организациях района молодых специалистов возрастет до 10-12 человек в год. 6. Отношение количества выдвинутых в резерв специалистов муниципальных учреждений к общему числу аттестованных составит 13%.
--	---

1. Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы

Общая оценка кадрового обеспечения района в предшествующий период заставляет провести анализ состава трудовых коллективов. На основании полученных данных в предприятиях и организациях основных сфер деятельности района в таблицах приведены следующие показатели.

По состоянию на первое полугодие 2015 года в численность среднесписочная численность работников составляет 4608, в том числе осуществляет свою деятельность 598 субъектов малого и среднего предпринимательства, в которых занято 2800 человек, или 36,1% от среднегодовой численности занятых в экономике 7747.

Для осуществления кадровой политики района необходимо решать не только проблемы возрастного состава (где идет старение профессиональных кадров), но и образовательного уровня и планирования кадрового потенциала.

Основная характеристика кадрового состава

По отраслям **средний возраст работников:**

- а) в учреждениях образования руководители – 50 лет, специалисты – 37 лет;
- б) в медицинских учреждениях руководители – 46 года, специалисты – 43 года;
- в) в учреждениях культуры руководители – 52 года, специалисты – 47 лет.

Образовательный уровень:

- а) в учреждениях образования, высшее – 59.5%, среднее профессиональное 38%;
- б) в медицинских учреждениях, высшее – 30%, среднее профессиональное – 68%;
- в) работники культуры, высшее – 48%, среднее профессиональное, основное общее – 52%.

При проведении анализа кадрового состава предприятий и учреждений района выявлено, что самой многочисленной является группа работников от 30 до 40 лет. Предпенсионный и пенсионный возраст имеют 65 руководителей и 125 специалистов, которым в ближайшее время потребуется замена.

Необходимо отметить, что в районе ежегодно направляются средства на повышение квалификации и учебу специалистов всех уровней. Так, в 2015 году в здравоохранении прошли повышение квалификации согласно плана, 9 врачей и 72 человека среднего медицинского персонала. В образовательных учреждениях района обучены 186 педагогических работников. В связи с возрастающими требованиями при работе с современной техникой и оборудованием направляют специалистов и работников для повышения квалификации сельскохозяйственные предприятия. Прошли подготовку по охране труда 157 руководителей и специалистов района.

Для улучшения качественного состава кадров налажена профориентационная работа в образовательных учреждениях района. Ежегодно направляются выпускники школ на учебу в высшие учебные заведения края. Для гарантии возврата после окончания высших и средних профессиональных учебных учреждений с ними заключаются договоры.

В качестве помощи работникам, проживающим в сельской местности, и для закрепления молодежи в районе реализуются федеральные целевые программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014-2017 годы и на период до 2020 года», «Жилище» на 2015-2020 годы и краевая целевая программа «Обеспечение жильем молодых семей в Алтайском крае на 2015-2020 годы».

В последние годы начал падать приток в сельскую местность на работу молодых специалистов, получивших высшее или средне-специальное образование. Основными причинами тому являются низкий уровень заработной платы, недостаточное финансовое обеспечение целевых программ по улучшению жилищных условий, отсутствие материальной помощи при переезде в сельскую местность.

Основными проблемами, которые препятствуют развитию кадрового потенциала на территории района, являются:

- 1) дефицит персонала требуемой квалификации на рынке труда, отсутствие юридических и экономических знаний у руководителей организаций;
- 2) сложность в привлечении кредитных ресурсов для организации и начала ведения бизнеса;
- 3) ограниченная доступность жилых помещений, обусловленная высокой стоимостью строительства (приобретения) жилья, отсутствием площадей муниципальной собственности, предназначенной для сдачи в пользование по договорам социального найма;

Практика показывает, что кадровое обеспечение территории во многом зависит от действий органов местного самоуправления. Поэтому решение задач, определенных в Программе, позволит создать наиболее благоприятные условия для развития кадрового потенциала и усилит его роль в социально-экономическом развитии Локтевского района.

Важной составляющей закрепления кадров на селе является государственная поддержка. Одним из основных инструментов ее является финансовая помощь за счет средств федерального, краевого бюджетов посредством предоставления различных субсидий и компенсаций. Несмотря на то, что объемы государственной поддержки граждан по улучшению жилищных условий, обучению новым специальностям за последние годы существенно увеличены, но для подавляющего большинства жителей пока еще остаются недоступны.

2.

Приоритетные направления реализации муниципальной программы, цели и задачи, описание основных ожидаемых конечных результатов муниципальной программы, сроков и этапов её реализации

2.1. Приоритеты политики в сфере реализации муниципальной программы

Приоритеты государственной политики в сфере развития кадрового потенциала сформированы с учетом целей и задач, представленных в следующих стратегических документах:

закон Алтайского края от 07.05.2007 № 36-ЗС «Об охране труда в Алтайском крае»;
закон Алтайского края от 21.11.2012 N 86-ЗС "Об утверждении стратегии социально-экономического развития Алтайского края до 2025 года";

Приоритетными направлениями государственной политики в области улучшения условий и охраны труда являются:

1) разграничение полномочий по обеспечению выполнения трудового законодательства между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления;

2) ответственность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления за обеспечение выполнения трудового законодательства;

3) участие представителей организаций в формировании и реализации государственной политики в области трудовых отношений, экспертизе проектов нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, правовых актов органов местного самоуправления, регулирующих развитие трудовых отношений;

4) обеспечение поддержки социально-ориентированных организаций через участие в федеральных целевых программах развития кадрового потенциала и обеспечения надлежащих условий труда, региональных и муниципальных программах развития кадрового потенциала организаций.

2.2. Цели и задачи муниципальной программы

Цель программы: формирование условий для повышения занятости экономически активного населения, достижения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, повышения конкурентоспособности и достижения стабилизации экономики Локтевского района за счет рационального развития и использования кадрового потенциала.

Задачи программы:

1. Оказание информационной, консультационной поддержки сторонам трудовых отношений в профориентационной работе и допрофессиональной подготовке.

2. Содействие в совершенствовании системы подготовки и повышения квалификации кадров.

3. Содействие в социальной защите и поддержке профессиональных кадров через обеспечение надлежащих условий и охраны труда работников;

4. Развитие кадрового резерва руководителей и специалистов организаций при взаимодействии с органами государственной власти, местного самоуправления и контролирующими учреждениями.

2.3. Конечные результаты реализации муниципальной программы

Результативность исполнения программы выражается в достижении экономического, социального и бюджетного эффектов.

Экономическая эффективность заключается в укреплении позиций организаций за счет цивилизованного рынка труда, сочетающего в себе экономические и социальные интересы как работника, так и работодателя.

Социальный эффект программы при совершенствовании системы обучения кадров, повышения качества позволит обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы и снизит социальную напряженность среди жителей Локтевского района.

Бюджетный эффект выражается в росте доли налоговых поступлений в бюджет района от организаций реального сектора экономики.

2.4. Сроки и этапы реализации муниципальной программы

Реализация данной программы будет проходить в период с 2016 по 2020 годы включительно.

Этапы реализации программы не установлены.

3. Обобщенная характеристика мероприятий муниципальной программы

Программные мероприятия направлены на достижение поставленных задач. Утвержденная постановлением Администрации Локтевского района Алтайского края Программа является документом, обязательным к исполнению для всех должностных лиц муниципального образования. Ответственные должностные лица администрации района вносят коррективы в годовые планы, учитывая цели, задачи и основные направления, принятые в Программе.

Главным инструментом управления реализацией Программы является мониторинг, осуществляемый на основании системы индикаторов, характеризующих состояние кадрового потенциала.

На основании мониторинга реализации осуществляется, в случае необходимости, корректировка программных мероприятий, которая может состоять в изменении состава мероприятий, сроков их реализации, объемов и источников финансирования. Обоснование корректировки мероприятий рассматривается Управлением по экономическому развитию администрации района и утверждается главой администрации Локтевского района.

Реализация Программы проходит поэтапно путем выполнения программных мероприятий и ежегодного информирования общественности муниципального образования о результатах работы.

Программа считается полностью выполненной при достижении заявленных целей.

Отчет о реализации Программы, внесение предложений по корректировке Программы возлагается на начальника отдела по труду администрации Локтевского района.

Подробный перечень мероприятий муниципальной программы приведен в приложении 1.

4. Общий объем финансовых ресурсов, необходимых для реализации муниципальной программы

Общий объем финансирования муниципальной программы -1650,0 тыс.руб., в том числе: за счет средств районного бюджета - 400 тыс. руб., из них:

в 2016 году – 80,0 тыс. руб.;

в 2017 году – 80,0 тыс. руб.;

в 2018 году – 80,0 тыс. руб.;

в 2019 году – 80,0 тыс. руб.;

в 2020 году – 80,0 тыс. руб.;

за счет средств внебюджетных источников – 1250,0 тыс.руб., из них:

в 2016 году – 250,0 тыс. руб.;

в 2017 году – 250,0 тыс. руб.;

в 2018 году – 250,0 тыс. руб.;

в 2019 году – 250,0 тыс. руб.;

в 2020 году – 250,0 тыс. руб.

5. Анализ рисков реализации муниципальной программы и описание мер управления рисками реализации муниципальной программы

К возможным рискам реализации программы относятся:

нормативные правовые риски - непринятие или несвоевременное принятие необходимых нормативных актов, влияющих на мероприятия программы;

организационные и управленческие риски - недостаточная проработка вопросов, решаемых в рамках программы, недостаточная подготовка управленческого потенциала, неэффективность системы мониторинга реализации программы, отставание от сроков реализации мероприятий.

Устранение (минимизация) рисков связано с качеством планирования реализации программы, обеспечением мониторинга ее реализации и оперативного внесения необходимых изменений.

Организационные и управленческие риски. Ошибочная организационная схема и слабый управленческий потенциал могут приводить к неэффективному управлению процессом реализации программы, несогласованности действий основного исполнителя и участников программы, низкому качеству реализации программных мероприятий. Устранение риска возможно за счет обеспечения постоянного и оперативного мониторинга реализации программы, а также за счет корректировки программы на основе анализа данных мониторинга. Важным средством снижения риска является повышение квалификации исполнителей программы, в том числе посредством участия в различных семинарах краевого уровня.

Минимизация названных рисков возможна за счет обеспечения широкого привлечения сторон трудовых отношений к обсуждению целей, задач и механизмов улучшения условий и охраны труда на территории района, а также публичного освещения хода и результатов реализации программы.

6. Методика оценки эффективности муниципальной программы

Комплексная оценка эффективности реализации программы проводится на основе оценок по трем критериям:

степени достижения целей и решения задач программы;

соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств муниципального бюджета программы;

степени реализации мероприятий программы.

Приложение 1
к муниципальной программе
«Кадры» на 2016 – 2020 годы

Перечень мероприятий муниципальной программы

№ п/п	Цель, задача, мероприятие	Срок реализации	Участник программы	Сумма расходов, тыс. рублей						Источники финансирования
				2016г	2017г	2018г	2019г	2020г	всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Цель: Создание благоприятных условий для устойчивого обеспечения экономики района профессионально подготовленными рабочими и специалистами, регулирование процесса качественного и количественного воспроизводства кадров.		Отдел по труду	330	330	330	330	330	1650	Всего
				80	80	80	80	80	400	РБ
				250	250	250	250	250	1250	Внебюджетные источники
2	Задача 1 Оказание информационной, консультационной поддержки сторонам трудовых отношений в профориентационной работе и допрофессиональной подготовке:		КГКУ ЦЗН Локтевского района (по согласованию), комитет по образованию, отдел по культуре, комитет по делам молодежи, физической культуре и спорту.							
3	Мероприятие 1.1 Проведение анализа потребности наиболее значимых специалистов для профессиональной подготовки.	2016-2020 годы	КГКУ ЦЗН Локтевского района (по согласованию), отдел по труду							

	программ строительства или покупки жилья молодым специалистам и молодым семьям, нуждающихся в улучшении жилищных условий.		организаций, администрации поселений района, комитет по образованию, отдел по культуре, комитет по делам молодежи, физической культуре и спорту.	250	250	250	250	250	1250	Внебюджетные источники
15	Мероприятие 3.3 Проведение ежегодных медицинских осмотров муниципальных служащих района.	2016-2020 годы	Администрация района, руководители учреждений	30	30	30	30	30	150	Всего
				30	30	30	30	30	150	РБ
16	Задача 4 Развитие кадрового резерва руководителей и специалистов организаций при взаимодействии с органами государственной власти, местного самоуправления и контролирующими учреждениями.									
17	Мероприятие 4.1 Формирование резерва на должность глав администраций, руководителей организаций. Ведение систематической работы по обучению и обновлению резерва	2016-2020 годы	администрация района, руководители организаций							
18	Мероприятие 4.2 Проведение стажировок специалистов из резерва и начинающих руководителей в передовых организациях.	2016-2020 годы	администрация района, КГКУ ЦЗН Локтевского района (по согласованию), руководители организаций							

19	Мероприятие 4.3. Повышение квалификации муниципальных служащих, работников других отраслей	2016- 2020 годы	администрация района, администрации поселений, руководители организаций.							
----	---	-----------------------	---	--	--	--	--	--	--	--

Приложение 2
к муниципальной программе
«Кадры» на 2016 – 2020 годы

Объем финансовых ресурсов,
необходимых для реализации муниципальной программы

Источники и направления расходов	Сумма расходов, тыс. рублей					
	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	всего
Всего финансовых затрат	330	330	330	330	330	1650
в том числе						
из районного бюджета	80	80	80	80	80	400
из внебюджетных фондов	250	250	250	250	250	1250

Приложение 3
к муниципальной программе
«Кадры» на 2016 – 2020 годы

Сведения об индикаторах муниципальной программы
и их значениях

№ п/п	Наименование индикатора (показателя)	Ед. изм.	Значение по годам						
			2014г (факт)	2015г (оценка)	годы реализации муниципальной программы				
					2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	Ввод новых рабочих мест	Ед.	230	270	270	270	270	270	270
3	Уровень рег.безработицы к числу трудоспособного населения.	Ед.	2,557	2,5	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4
4	Количество выдвинутых в резерв специалистов муниципальных учреждений.	чел	11	10	10	10	11	12	13
5	Количество трудоустроенных в организациях района молодых специалистов	Чел.	6	8	8	10	10	11	12