



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
АДМИНИСТРАЦИИ  
Рыбинского муниципального района**

от 25.01.2013

№ 84

Об утверждении муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в органах местного самоуправления Рыбинского муниципального района» на 2013- 2015 годы.

Руководствуясь Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и законом Ярославской области от 27 июня 2007г. N 46-з «О муниципальной службе в Ярославской области» администрация Рыбинского муниципального района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить муниципальную целевую программу администрации Рыбинского муниципального района «Развитие муниципальной службы в органах местного самоуправления Рыбинского муниципального района» на 2013 - 2015 годы (приложение).
2. Управлению экономики и финансов администрации Рыбинского муниципального района (О.И. Кустикова) обеспечить финансирование Программы.
3. Постановление вступает в силу с момента подписания.
4. Контроль исполнения настоящего постановления возлагается на первого заместителя главы администрации Рыбинского муниципального района Т.А.Смирнову.

И.о. главы администрации  
Рыбинского муниципального района

Т.А. Смирнова

Приложение  
к постановлению администрации  
Рыбинского муниципального района  
« 25 » января 2013года. № 84

Муниципальная целевая программа «Развитие муниципальной службы  
в органах местного самоуправления Рыбинского муниципального района» на  
2013- 2015 годы.

Паспорт программы

<b>Наименование программы</b>	Муниципальная целевая программа «Развитие муниципальной службы в органах местного самоуправления Рыбинского муниципального района» на 2013-2015 годы (далее – Программа).
<b>Основание разработки Программы</b>	В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Федеральным законом от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг", Законом Ярославской области от 27 июня 2007г. N 46-з «О муниципальной службе в Ярославской области».
<b>Муниципальный заказчик программы</b>	Администрация Рыбинского муниципального района, структурные подразделения администрации Рыбинского муниципального района. Муниципальный Совет Рыбинского муниципального района. Контрольно-счетная палата Рыбинского муниципального района.
<b>Разработчик Программы</b>	Комитет по управлению делами администрации Рыбинского муниципального района.
<b>Исполнитель Программы</b>	Администрация Рыбинского муниципального района, структурные подразделения администрации Рыбинского муниципального района. Муниципальный Совет Рыбинского муниципального района, Контрольно-счетная палата Рыбинского муниципального района.
<b>Цель и задачи Программы</b>	Цель Программы: повышение эффективности и результативности муниципальной службы в Рыбинском муниципальном районе на основе комплексного и системного планирования развития муниципальной службы в соответствии с целями и задачами социально-экономического развития района, задачами и функциями органов местного самоуправления. Задачи Программы: -совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы; - развитие муниципальной службы путем повышения профессионального уровня муниципальных служащих,

	<p>внедрения новых управленческих и кадровых технологий;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечения открытости, доступности, прозрачности, формирование положительного образа муниципального служащего, повышение степени доверия к муниципальной службе;</li> <li>- техническое и материальное обеспечение муниципальной службы;</li> <li>- создание условий выявления правоограничений, препятствующих прохождению муниципальной службы.</li> </ul>
<b>Перечень разделов Программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Паспорт программы.</li> <li>2. Анализ и оценка проблемы, решение которой осуществляется путем реализации Программы.</li> <li>3. Цели и задачи Программы.</li> <li>4. Перечень и описание программных мероприятий по решению задач и достижению целей Программы.</li> <li>5. Сведения о распределении объемов и источников финансирования.</li> <li>6. Обоснование потребностей в бюджетных ресурсах для достижения целей и результатов Программы.</li> <li>7. Управление Программой и контроль за ходом ее реализации.</li> <li>8. Прогноз ожидаемых социально-экономических результатов реализации Программы.</li> </ol>
<b>Показатели, позволяющие оценить ход реализации программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- заключение аудиторской проверки по информационно-техническому обеспечению, программному обеспечению и потребностях структурных подразделений администрации;</li> <li>- наличие перечня квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам муниципальных служащих, профессиональных компетенций;</li> <li>- количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации за счет средств местного бюджета,</li> <li>- количество муниципальных служащих, не имеющих правоограничений, препятствующих прохождению муниципальной службы.</li> </ul>
<b>Сроки реализации Программы</b>	2013 -2015 годы.
<b>Субъекты программы</b>	<p>Администрация Рыбинского муниципального района, структурные подразделения администрации Рыбинского муниципального района.</p> <p>Муниципальный Совет Рыбинского муниципального района.</p> <p>Контрольно-счетная палата Рыбинского муниципального района.</p>
<b>Объемы и источники финансирования Программы</b>	<p>Общая стоимость Программы 3980,160 тыс. руб. за счет средств бюджета Рыбинского муниципального района, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2013 г.- 1 468,680 тыс. руб.</li> <li>- 2014 г.- 1256,240тыс. руб.</li> <li>- 2015 г.- 1255,240 тыс. руб.</li> </ul>
<b>Ожидаемые конечные результаты программы</b>	<p>Проведение за счет средств местного бюджета:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- техническое и материальное, программное обеспечение работы сотрудников;</li> <li>- аудит структуры сети информационного - технического</li> </ul>

	обеспечения, программного обеспечения; -обеспечение открытости и доступности муниципальной службы; - повышения квалификации 101 муниципальный служащий; - диспансеризация муниципальных служащих 100 % от личного состава.
<b>Контроль за исполнением Программы. Ответственное лицо для контактов</b>	Первый заместитель главы администрации Рыбинского муниципального района Смирнова Т.А., тел 21-34-63.  Начальник отдела кадров администрации Рыбинского муниципального района Васильева Н.В., тел. 21-57-24.

### Общая потребность в ресурсах

Наименование ресурсов	Единица измерения	Потребность
<b>Финансовые ресурсы:</b>	тыс. руб	всего
<b>- местный бюджет,</b> далее по субъектам программы:	тыс. руб	3980,160
АРМР	тыс. руб	1723,760
УЭиФ АРМР		509,500
УО АРМР		129,000
УКМС АРМР		70,700
УТиСП АРМР		72,000
УАПКАи ЗО АРМР		174,000
УНСи И АРМР		328,200
УЖКХИиС АРМР		224,000
МС РМР		538,000
КСП РМР		211,000

## 2. Анализ и оценка проблемы, решение которой осуществляется путем реализации Программы

Местное самоуправление представляет собой один из элементов политической системы современной России, обеспечивающих реализацию принципа народовластия. Будучи максимально приближенным к населению, оно является центральным звеном в механизме взаимодействия гражданского общества и государства.

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти.

Перед руководством Рыбинского муниципального района стоит неотложная задача по повышению качества и доступности муниципальных услуг, эффективности использования бюджетных средств, обеспечения сбалансированности и обоснованности планов и стратегии развития района с

учетом потребностей и предпочтений жителей территории, а также открытости органов местного самоуправления и их подотчетности населению.

Эти задачи невозможно решить без модернизации системы муниципального управления и развития его кадрового потенциала, кардинального улучшения системы предоставления муниципальных услуг на основе новых экономических механизмов и управленческих технологий. Управление муниципальным образованием требует постоянного комплексного развития, внедрения лучших отечественных и мировых практик, что и приведет к достижению более эффективной системы муниципального управления в целом.

В современных условиях развитие системы местного самоуправления и муниципальной службы осуществляется на основе комплексного подхода. Он подразумевает не только повышение образовательного и профессионального уровня муниципальных служащих, но и процедуру аттестации, и систему мероприятий по совершенствованию нормативной правовой базы, организационно-методическому, методологическому и аналитическому сопровождению в сфере муниципальной службы, рациональное использование существующего кадрового потенциала, воспитание и подготовку нового.

Эффективная кадровая политика - составная часть стратегически ориентированной политики муниципального образования. Цель кадровой политики муниципального образования – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самого муниципального образования, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Для муниципальной службы принципиальным аспектом является изменение принципов поиска кадров. Важно занимать проактивную позицию и развивать современные способы поиска кандидатов на занятие вакантных должностей муниципальной службы. Стратегия поиска претендентов на замещение вакантных должностей должна включать как внутренний отбор из кадрового резерва, так и привлечение лучших на рынке труда кандидатов. Правило бизнес – среды «борьба за таланты» должно стать приоритетным в органах местного самоуправления Рыбинского муниципального района.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления Рыбинского муниципального района является одним из инструментов повышения результативности и эффективности муниципального управления. Недостаток профессиональных знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления.

В целях повышения результативности и эффективности деятельности муниципальных служащих необходимо сформировать единую систему профессионального обучения, повышения квалификации и подготовки кадров.

Для планирования развития муниципальной службы необходимы разработка и внедрение методик комплексной оценки муниципальных служащих, постоянный анализ деятельности муниципальных служащих, ее результативности, вклада муниципальных служащих в выполнение задач и функций органов местного самоуправления, их структурных подразделений, анализ потребностей в развитии в сфере муниципальной службы (обучении, внедрении новых информационных технологий, оптимизации управленческих процессов и т.п.).

Требуется проанализировать состояние документов, непосредственно регламентирующих служебную деятельность муниципальных служащих (в том числе и должностных инструкций и т.п.) и обеспечить постоянную актуализацию таких документов в целях приведения их в соответствие с изменением целей, задач и функций структурных подразделений администрации Рыбинского муниципального района, изменением действующих правовых актов. В ряде случаев структурные подразделения администрации района не уделяют серьезного внимания работе с такими документами, при этом зачастую отсутствие четкой фиксации должностных обязанностей является оправданием невыполнения, ненадлежащего выполнения или несоблюдения сроков выполнения поставленных перед муниципальными служащими задач.

Актуальность должностных инструкций следует поддерживать также и в целях проведения конкурсов для включения в кадровый резерв муниципальной службы, иначе при объявлении таких конкурсов невозможно объективно сформулировать требования к претендентам на включение в резерв и оценить таких претендентов.

Систематическая оценка деятельности руководителей структурных подразделений, выраженная в конкретных цифрах и действующая сегодня в администрации Рыбинского муниципального района, а в их лице и всего структурного подразделения, необходима как оценка качества исполнения возложенных полномочий должностных обязанностей муниципальных служащих и условий продвижения по службе. Без такой системы сложно объективно оценить качество работы муниципальных служащих и вклад в выполнение задач и функций органов местного самоуправления. Без четких критериев любая оценка будет носить поверхностный, субъективный характер, не будет поддаваться проверке. Но при этом следует разработать систему критериев оценки персонально каждого служащего органов местного самоуправления Рыбинского муниципального района. И в этой ситуации уже будет видны и личный вклад, и успехи, и ошибки, и необходимость повышения квалификации не только в плановом порядке. Все это определит и эффективность и результативность работы муниципального служащего.

Важным моментом является стимулирование деятельности. Методы поощрения муниципальных служащих за эффективность и результативность выполнения ими должностных обязанностей также требуют совершенствования. В этом направлении необходимо разработать порядок награждений муниципальных служащих поощрениями и наградами разного уровня.

Состояние кадрового состава муниципальных служащих Рыбинского муниципального района характеризуется следующими показателями:

Общее количество муниципальных служащих органов местного самоуправления на сегодняшний день – 125 штатных единицы, фактическое количество – 122 муниципальных служащих (здесь и далее данные приводятся на 1 января 2013 года, если иное не указано).

Основная часть муниципальных служащих проходит службу в Администрации Рыбинского муниципального района (включая структурные подразделения, наделенные правами юридического лица). Муниципальное учреждение Контрольно-счетная палата Рыбинского муниципального района имеет в своем составе трех муниципальных служащих. Муниципальный Совет

Рыбинского муниципального района имеет в своем составе 5 муниципальных служащих.

Высшее образование имеют 117 (95,9%) муниципальных служащих. Среднее специальное образование – 5 (4,1%) муниципальных служащих, при этом 1 служащий учащийся высшего учебного заведения. Два высших образования имеют 14 (11,5%) муниципальных служащих, ученую степень «кандидат наук» имеют 2 муниципальных служащих. Высшее образование по специальности «государственное и муниципальное управление» - 8(6,6%) муниципальных служащих.

В общей численности муниципальных служащих 11 (9,02%) человек составляют лица в возрасте от 18 до 30 лет, 53 (43,44%) - от 31 до 45 лет, 46 (37,70%) - от 46 до 54 лет; 12 (9,84%) - от 55 до 60 лет; старше 60 лет - нет.

Среди муниципальных служащих 22 мужчин (18,03 %) и 100 женщины (81,97 %).

6 муниципальных служащих (4,92 %) имеют стаж муниципальной службы более 25 лет, 28 (22,95 %) – от 15 до 25 лет, 30 (24,59%) – от 10 до 15 лет, 36 (29,51) – от 5 до 10 лет, 18 (14,75 %) от 1 года до 5 лет и 4 муниципальных служащих, т.е. 3,28 % от общего количества сотрудников имеют стаж муниципальной службы менее 1 года.

Таким образом, можно подвести итог анализа кадрового состава муниципальных служащих органов местного самоуправления Рыбинского муниципального района:

- в личном составе муниципальных служащих органов местного самоуправления Рыбинского муниципального района имеется больше сотрудников с высшим образованием в сравнении со средним показателем по стране (4:1 – данные Росстата); по возрастному составу приближен к среднему по стране (44-45 лет – данные Росстата); по стажу муниципальной службы в своем большинстве представлен опытный состав (данных по РФ нет).

В ноябре 2010 года в администрации была проведена аттестация муниципальных служащих, в декабре того же года проведен квалификационный экзамен с целью присвоения муниципальным служащим классов чинов. По итогам этих процедур абсолютное большинство муниципальных служащих успешно выполнили задания и прошли собеседование, но 1 муниципальному служащему комиссией было рекомендовано пройти курсы повышения квалификации и 1 муниципальный служащий не прошел квалификационный экзамен.

Данный анализ свидетельствует о том, что значительного обновления и пополнения состава муниципальных служащих в ближайшие годы не потребуются. Но учитывая сегодняшнюю реальность, которая существенным образом отражается на органах местного самоуправления и требования действующего законодательства о муниципальной службе можно сказать, что процесс постоянного профессионального совершенствования это необходимость, которая обуславливает актуальность формирования и реализации программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров муниципальных служащих. Одним из результатов положительной работы кадровых служб должен стать процент повышения квалификации от 30 до 35 от общего количества муниципальных служащих подразделения в год.

Общая потребность в повышении квалификации по различным программам в 2013 году оценивается на сегодняшний день в 41 муниципальном служащем, в 2014 -30 , в 2015 – 30.

Вопросы повышения квалификации, профессиональной переподготовки муниципальных служащих на сегодняшний день на территории нашей области подкреплены необходимой базой образовательных учреждений, качественными образовательными программами и методическим обеспечением переподготовки и повышения квалификации кадров в области муниципального управления. Между администрацией Рыбинского муниципального района и Рыбинским филиалом Российской академии народного хозяйства и госслужбы при Президенте РФ в 2012 году заключено соглашение о сотрудничестве. Академия является специализированным учебным заведением по подготовке кадров по направлению государственной и муниципальной службы.

Органами местного самоуправления Рыбинского муниципального района принят целый ряд правовых актов, направленных на урегулирование вопросов муниципальной службы в Рыбинском муниципальном районе по вопросам противодействия коррупции, вопросам поощрения муниципальных служащих, аттестации и присвоения классных чинов муниципальной службы.

В Рыбинском муниципальном районе в целом отработана эффективная система мониторинга действующего законодательства Российской Федерации и Ярославской области о местном самоуправлении и муниципальной службе, антикоррупционного законодательства в целях своевременного приведения муниципальных правовых актов Рыбинского муниципального района в соответствие с вновь принимаемыми правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области, разработки требуемых муниципальных правовых актов в связи с вступлением в силу вновь принятых правовых актов Российской Федерации и Ярославской области. Вместе с тем сроки разработки требуемых правовых актов необходимо сокращать, а контроль исполнения действующих правовых актов Рыбинского муниципального района в области муниципальной службы, осуществление анализа их исполнения необходимо совершенствовать, в том числе включая в систему контроля проведение совместных обсуждений, подготовку аналитических материалов по вопросам исполнения указанных правовых актов и предложений по их совершенствованию. Результатом такой работы должно стать систематическое совершенствование действующих муниципальных правовых актов в области муниципальной службы, при этом структурные подразделения Администрации района, Муниципальный Совет, Контрольно-счетная палата не должны играть в этой системе роль пассивных исполнителей, внесение ими предложений по результатам применения правовых актов в сфере муниципальной службы должно не только всячески приветствоваться, но и являться обязательным. При достижении высокого уровня работы в данной сфере не исключается и подготовка предложений по совершенствованию действующих правовых актов Ярославской области в области муниципальной службы, в том числе в порядке законодательной инициативы.

Антикоррупционную экспертизу проходят все проекты нормативных правовых актов администрации Рыбинского муниципального района и Муниципального Совета Рыбинского муниципального района.



Создана комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, которая работает с 2010 года, в работе комиссии принимают участие (по сложности ситуации) представителя прокуратуры.

В администрации Рыбинского муниципального района сформирован кадровый резерв муниципальной службы, но следует активизировать работу в данном направлении и добиться формирования кадрового резерва такого состава, в котором будут присутствовать претенденты на все должности муниципальной службы. Отдельные структурные подразделения Администрации района не проявляют должной заинтересованности в формировании кадрового резерва, предпочитая в поиске претендентов рассчитывать исключительно на конкурсы по замещению вакантных должностей муниципальной службы. В этой связи следует, однако, заметить, что конкурсная основа замещения вакантных должностей по некоторым направлениям без предварительного детального ознакомления с кандидатами, их подготовкой к муниципальной службе (имеется ввиду обучение кадрового резерва), наблюдения за их текущей трудовой деятельностью является не эффективной, так как нет возможности предварительного детального изучения кандидатов.

В администрации Рыбинского муниципального района в 2011 году проведено 6 конкурсов, из них 2 без положительного результата, т.е. по результатам этих конкурсов кандидаты на замещение вакантных должностей не были подобраны, и конкурсы пришлось повторить.

В 2012 году проведено 3 конкурса на замещение вакантной должности и все с положительным результатом.

Исходя из вышесказанного, следует заметить, что при отсутствии достаточного кадрового резерва невозможно обеспечить стабильность муниципальной службы в районе, ее преемственность. Формирование такого резерва является крайне важным, одним из приоритетных направлений развития муниципальной службы на данном этапе развития. Поиск и внедрение новых технологий формирования кадрового резерва, изучение опыта коллег из других муниципальных образований, является важной составляющей работы с кадровым резервом.

Важнейшим фактором полной отдачи труда является оснащение рабочего места, его обеспечение всем необходимым для эффективного выполнения работником своих профессиональных обязанностей обусловленных трудовым договором.

Рабочее место в соответствии с рекомендациями научной организации труда должно оснащаться современным, исправным и безопасным оборудованием. Все виды оснащения рабочих мест должны соответствовать требованиям, обусловленным психофизиологическими особенностями человека, т.е. эргономическим требованиям. Эргономические требования состоят в том, чтобы конструкции всех элементов оснащения рабочих мест были максимально приспособлены к возможностям человеческого организма и обеспечивали ему удобство работы и экономию затрачиваемой энергии.

Соответствие фактических показателей установленным нормам обеспечивает

четкость рабочих движений, быстроту реакции человека, удовлетворение от работы и, как следствие, высокую производительность труда.

На сегодняшний день недостаточно внимания уделяется внедрению новых управленческих, кадровых, информационных и других технологий, программного обеспечения. В значительной степени это связано с нехваткой бюджетных средств. Вместе с тем систематизация подходов к технической оснащенности рабочих мест муниципальных служащих (оргтехника, программные и аппаратные средства) на основе сбора и анализа информации о такой оснащенности, определение потребности в приобретении оргтехники, программных и аппаратных средств для оснащения рабочих мест муниципальных служащих в соответствии с современными техническими требованиями и требованиями действующего законодательства об информатизации и защите информации, защите персональных данных, анализ возможностей оптимизации управленческих процессов, анализ имеющихся предложений организаций-разработчиков по закупке и внедрению программного обеспечения, направленного на модернизацию управленческих процессов, организацию эффективного информационного обмена, обмен опытом с органами государственной власти Ярославской области, органами местного самоуправления муниципальных образований Ярославской области по внедрению новых управленческих, кадровых, информационных и других технологий, программного обеспечения будут способствовать обоснованию приобретения оргтехники, программных и аппаратных средств для оснащения рабочих мест муниципальных служащих в соответствии с современными техническими требованиями и требованиями действующего законодательства, внедрению указанных технологий, программного обеспечения.

Необходимо продемонстрировать как аналитически-расчетными методами, так и на примерах внедрения новых технологий в других муниципальных образованиях Ярославской области важность данной задачи развития муниципальной службы, причем позитивные примеры внедрения новых технологий обычно бывают более убедительными, нежели экономический расчет, в силу их наглядности.

На сегодняшний день в администрации Рыбинского муниципального района порядка 60 % персональных компьютеров, копировального, множительного оборудования 2006 года установки. Нагрузка на оборудования велика. Довольно часто ПК выходят из строя. Ситуация такова, что требуется замена ПК, комплектующих деталей, другого оборудования в ближайшее время, что влечет за собой существенные финансовые затраты.

Поэтому в программе заложено проведение первичных мероприятий, заключающихся в проведении аудита, определении информационно-технического обеспечения, программного обеспечения рабочих мест сотрудников администрации для формирования дальнейшей программы действий по информационно-техническому обеспечению, программному обеспечению и далее внедрению единой системы электронного документооборота, внедрению компонентов электронного правительства и наряду с этим обеспечения безопасности информации и режимно-секретных мероприятий.

С целью повышения открытости, доступности и прозрачности муниципальной службы, в рамках мероприятий по реализации Федерального закона от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» на официальном сайте

администрации Рыбинского муниципального района размещается информация о деятельности органов местного самоуправления района. Размещены сведения о доходах и обязательствах имущественного характера муниципального служащего, членов его семьи, биография, размещение данной информации касается лиц, замещающих высшие и главные должности муниципальной службы. С мая месяца 2013 года на сайте администрации Рыбинского муниципального района также будет размещаться информация о доходах и обязательствах имущественного характера на сотрудников, включенных в перечень должностей муниципальной службы администрации Рыбинского муниципального района, при замещении которых граждане обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Вместе с тем для выполнения задачи обеспечения открытости муниципальной службы, доступности информации о муниципальной службе и деятельности муниципальных служащих, повышения престижа муниципальной службы требуется подготовка, размещение на официальном сайте органов местного самоуправления Рыбинского муниципального района и публикация в муниципальной газете «Новая жизнь» материалов по вопросам муниципальной службы, в том числе посвященных муниципальным служащим, достигшим особых успехов при прохождении муниципальной службы.

На сегодняшний момент важна реализация принципа «Социальное партнерство», когда устанавливается взаимосвязь власть-гражданин. Рост социальной значимости данного принципа продиктован снижением доверия граждан к муниципальной службе и необходимостью разработки организационных механизмов реализации принципа приоритета прав и свобод человека и гражданина на практике и здесь отводится особая роль местному самоуправлению, его должностным лицам в становлении гражданского общества в России в целом.

В этой связи в администрации Рыбинского муниципального района планируется проработка проекта и далее проведение конкурса «Муниципальный служащий», главной задачей конкурса должно стать определение параметров «социального заказа» на современного эффективного муниципального служащего, Конкурс должен показать позитивные примеры работы муниципальных чиновников, определить лучших.

Официальной площадкой конкурса должен стать сайт, на который будет иметь доступ каждый гражданин. Современные технологии позволят вести диалог, и в том числе по средствам отзывов граждан и народного голосования комиссия будет определять победителей конкурса.

В статье 13 закона о муниципальной службе в Российской Федерации установлены правоограничения (обстоятельства, факты), при которых гражданин не может поступить на муниципальную службу, а муниципальный служащий не может находиться на муниципальной службе. Соблюдение правоограничений обязательно. Среди правоограничений отмечено наличие заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 14 декабря 2009 г. N 984н утвержден Порядок прохождения диспансеризации

государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими. Согласно данному нормативно-правовому акту, диспансеризацией является комплекс мероприятий, проводимых с целью определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению государственной гражданской службы Российской Федерации и муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья государственного гражданского служащего Российской Федерации и муниципального служащего.

Диспансеризация муниципальных служащих осуществляется за счет средств местного бюджета в медицинских учреждениях, имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности.

Органами местного самоуправления Рыбинского муниципального района для соблюдения норм законодательства о муниципальной службе в обязательном порядке при поступлении на должность кандидатом (еще на стадии подачи конкурсных документов) предоставляется медицинское заключение о состоянии здоровья, а в 2012 году была проведена диспансеризация сотрудников и медицинские заключения приобщены в личное дело каждого сотрудника. Диспансеризация муниципальных служащих проводилась в служебное время в соответствии с графиком прохождения диспансеризации.

Диспансеризация не выявила заболеваний, препятствующих прохождению муниципальной службы, но в некоторых случаях позволила во время обратить внимание служащих на состояние своего здоровья и не довести ситуацию до критической, например получение инвалидности, а принятые своевременно меры сохранили сотрудника в работоспособном состоянии.

Диспансеризация муниципальных служащих органов местного самоуправления включена в Программу ежегодным мероприятием как требование действующего законодательства.

Данное мероприятие позволит исключить пребывание на муниципальной службе людей, чьи заболевания подпадают под правоограничения. Мероприятие связано с существенными финансовыми затратами.

Реализация программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, выявлению правоограничений, связанных с поступлением и прохождением муниципальной службы, а также технической возможности позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности.

Выполнение Программы обусловлено наличием рисков (угроз), из которых можно выделить следующие:

- отсутствие достаточного финансирования;
- отсутствие предложений, которые будут соответствовать требуемым направлениям в сфере повышения квалификации и обучения по профильным направлениям деятельности муниципальных служащих;
- отсутствие достаточной профессиональной компетенции по внедрению и использованию новых информационно-коммуникационных технологий;
- изменение индекса цен за услуги и товары, предоставляемые организациями по направлению решения поставленных в Программе задач.

Принятый целевой метод решения задач Программы обоснован конкретными требованиями законодательства о муниципальной службе в

Российской Федерации - статья 35 Федерального закона от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», согласно которой развитие муниципальной службы обеспечивается программами развития муниципальной службы субъекта Российской Федерации, финансируемыми за счет бюджетов субъектов Российской Федерации и программами развития муниципальных образований, финансируемых за счет средств местного бюджета.

Анализируя сильные и слабые стороны, риски (угрозы) и возможности, можно сделать вывод о том, что, несмотря на угрозы и риски, существует достаточно позитивных внутренних и внешних факторов, способных обеспечить успешную реализацию намечаемых мероприятий.

Программное решение существующих проблем позволит обеспечить результативность деятельности администрации Рыбинского муниципального района, которое выразится в повышении рейтинга конкретных специалистов и всей организации в целом.

Управление эффективностью и результативностью работы структурных подразделений администрации основано на системе планирования, постановке определенных целей и задач. Для оценки данного направления постановлением администрации Рыбинского муниципального района от 24.06.2011 №1299 «О проведении ежегодной оценки деятельности руководителей структурных подразделений администрации Рыбинского муниципального района и отдельных муниципальных учреждений» определена методика ежегодной оценки руководителей структурных подразделений, но существует необходимость двигаться далее, а именно разрабатывать нормативные документы по персональной материальной стимуляции руководителей структур, рядовых сотрудников.

Отказ от использования программно-целевых методов может привести к снижению квалификации специалистов, недостатку технических возможностей и как следствие снижению качества предоставляемых услуг, качества управленческих решений и далее снижению авторитета административного корпуса.

Расчет расходов, предусмотренных Программой, на одного муниципального служащего (частное от общего объема финансирования программы к общему количеству муниципальных служащих): 32,625 тыс. рублей на одного муниципального служащего.

### 3. Цель и задачи Программы

**Цель:** Повышение эффективности и результативности муниципальной службы в администрации Рыбинского муниципального района.

**Задачи:**

- совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;
- развитие муниципальной службы путем повышения профессионального уровня муниципальных служащих, внедрения новых управленческих и кадровых технологий;
- обеспечения открытости, доступности, прозрачности, формирование положительного образа муниципального служащего, повышение степени доверия к муниципальной службе;
- техническое и материальное обеспечение муниципальной службы;

- создание условий выявления правоограничений, препятствующих прохождению муниципальной службы.

#### 4. Перечень и описание программных мероприятий по решению задач и достижению целей Программы

№ п/п	Программные мероприятия, обеспечивающие выполнение задачи	Срок исполнения	Ответственный исполнитель (соисполнитель)	Источник финансирования	Объем финансирования, тыс. руб.		
					по годам		
					2013	2014	2015
1	2	3	4	5	6		
Цель: Повышение эффективности и результативности муниципальной службы в администрации Рыбинского муниципального района							
1.	Задача – совершенствование нормативной базы по вопросам муниципальной службы						
1.1	Разработка перечня квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам муниципальных служащих, профессиональным компетенциям.	2013г. - 2015г.	АРМР, структурные подразделения МС РМР КСП РМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
1.2	Проведение мероприятий по вопросам контроля исполнения действующих правовых актов Рыбинского муниципального района в области муниципальной службы, анализа их исполнения	2013г. - 2015г.	АРМР, структурные подразделения МС РМР КСП РМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
1.3.	Создание индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих	2013г. - 2015г	АРМР, структурные подразделения МС РМР КСП РМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
1.4.	Создание планов индивидуальной адаптации	2013г. - 2015г	АРМР, структурные подразделения МС РМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат

	муниципальных служащих ( в случаях трудоустройства, перевода на иную должность муниципальной службы)		КСП РМР				
1.5.	Совершенствование процедуры формирования кадрового резерва муниципальных служащих	2013г. - 2015г	АРМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
1.6.	Внедрение эффективных способов поиска и подбора кадров для замещения должностей муниципальной службы	2013г. - 2015г	АРМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
1.7.	Разработка и внедрение положений о материальной стимуляции руководителей структурных подразделений, рядовых сотрудников	2013г. - 2015г	АРМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
1,8	Проведение аудита нормативных и правовых актов совместно с Управлением государственной службы и кадровой политики Правительства Ярославской области	2014	АРМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
2	Задача – развитие муниципальной службы путем повышения профессионального уровня муниципальных служащих, внедрения новых управленческих и кадровых технологий						
2,1.	Повышение квалификации муниципальных служащих (с	2013г. - 2015г	АРМР  УО АРМР	МБ  МБ	70,0  30,0	250,0	250,0

	получением свидетельства установленного образца). Семинары, конференции, деловые встречи (обучение, обмен опытом)		УНСиИ АРМР	МБ	30,0		
			УЭиФ АРМР	МБ	30,0		
			УАПКАи ЗО АРМР	МБ	30,0		
			УКМС АРМР	МБ	30,0		
			УЖКХТиС АРМР	МБ	30,0		
			МС РМР		50,0	30,0	52,0
			КСП РМР		51,0	9,0	9,0
Итог по задаче:					351,0	289,0	311,0
2,2	Совершенствование содержания программ повышения квалификации и переподготовки муниципальных служащих Рыбинского муниципального района, включая внедрение новых образовательных технологий	2013г. - 2015г	АРМР, структурные подразделения	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
			МС РМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
			КСП РМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
2.3.	Проведение аудита кадровых процессов и технологий совместно с Управлением государственной службы и кадровой политики Правительства Ярославской области	2014	АРМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
2.4.	Аудит	2014	АРМР	МБ	Без	Без	Без



	автоматизации кадровых процессов за счет использования программных продуктов и информационных технологий				финансовых затрат	финансовых затрат	финансовых затрат
2.5.	Поэтапный переход к оказанию полного перечня муниципальных услуг в электронном виде	2013г. - 2015г	АРМР, структурные подразделения.	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
3	Задача - обеспечения открытости, доступности, прозрачности, формирование положительного образа муниципального служащего, повышение степени доверия к муниципальной службе;						
3.1.	Размещение сведений о доходах и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих на официальном сайте администрации Рыбинского муниципального района	2013г. -2015г.	АРМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
3.2.	Размещение на официальных сайтах органов местного самоуправления Рыбинского муниципального района, публикация в массовой муниципальной газете «Новая жизнь») материалов по вопросам муниципальной службы, в том числе посвященных муниципальным служащим, достигшим особых успехов при прохождении муниципальной	2013г. - 2015г	АРМР, структурные подразделения	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
			МС РМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
			КСП РМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат

	службы						
3.3.	Размещение информации о конкурсах на замещение вакантной должности муниципальной службы в средствах массовой информации, на официальных сайтах органов местного самоуправления Рыбинского муниципального района	2013г. - 2015г	АРМР, структурные подразделения  МС РМР  КСП РМР	МБ  МБ  МБ	Без финансовых затрат  Без финансовых затрат  Без финансовых затрат	Без финансовых затрат  Без финансовых затрат  Без финансовых затрат	Без финансовых затрат  Без финансовых затрат  Без финансовых затрат
3.4.	Формирование позитивного образа муниципальной службы органов местного самоуправления Рыбинского муниципального района	2013г. - 2015г	АРМР, структурные подразделения  МС РМР  КСП РМР	МБ  МБ  МБ	Без финансовых затрат  Без финансовых затрат  Без финансовых затрат	Без финансовых затрат  Без финансовых затрат  Без финансовых затрат	Без финансовых затрат  Без финансовых затрат  Без финансовых затрат
3.5.	Разработка проекта положения конкурса «Муниципальный служащий»	2013г.	АРМР	МБ	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат	Без финансовых затрат
3.6.	Проведение конкурса «Муниципальный служащий»	2014г.	АРМР	МБ	0,00	30,00	0,00
Итог по задаче:					0,00	30,00	0,00
4	Задача - техническое и материальное обеспечение муниципальной службы						
4.1	Аудит структуры сети информационно-технического обеспечения, программного обеспечения	2013г.	АРМР	МБ	40,0	0,0	0,0
4.2.	Приобретение, содержание и ремонт оргтехники,	2013г. -2015г.	АРМР	МБ	194,640	74,640	74,640

	вспомогательной аппаратуры и техники и комплектующих к ним (ноутбуки, компьютеры, мониторы, копировальная, множительная техника, кабельное телевиденье, запасные части, картриджи, заправка картриджами, ремонт оргтехники и пр.)		УНСиИ АРМР; УЖКХТиС АРМР УЭиФ АРМР МС РМР	МБ МБ МБ МБ	4,600 27,000 80,500 25,000	4,600 16,000 80,000 10,000	4,600 16,000 80,000 10,000
Итого:					331,740	185,240	185,240
4.3.	Программные продукты, оформление электронно-цифровой подписи, обслуживание сайта (приобретение, сопровождение, обновление), подписка на периодические издания	2013г. -2015г.	АРМР УНСиИ АРМР УЖКХТиС АРМР УЭиФ АРМР УКМС АРМР МС РМР КСП РМР	МБ МБ МБ МБ МБ МБ МБ	166,840 64,400 13,000 7,000 4,700 61,000 14,000	165,00 65,000 16,000 7,000 0,00 65,000 16,000	165,00 65,000 16,000 7,000 0,00 67,000 18,000
Итого					330,940	334,000	338,000
4.4.	Приобретение мебели	2013г. -2015г.	МС РМР КСП РМР	МБ МБ	16,000 20,000	20,000 10,000	20,000 10,000
					36,000	30,000	30,000
4.5.	Приобретение канцелярских товаров,	2013г. -2015г.	МС РМР КСП РМР	МБ МБ	21,000 8,000	22,000 9,000	24,000 10,000
Итого:					29,000	31,000	34,000
Итог по задаче:					767,680	580,24	587,24
5	Задача - создание условий выявления правоограничений, препятствующих прохождению муниципальной службы (диспансеризация муниципальных служащих)						
5.1.	Проведение диспансеризации муниципальных служащих	2013г. – 2015г.	АРМР УТиСП АРМР	МБ МБ	81,000 24,000	81,000 24,000	81,000 24,000

		УЖКХТ <sub>и</sub> С АРМР	МБ	30,000	30,000	30,000
		УАПКА <sub>и</sub> ЗО АРМР		48,000	48,000	48,000
		УО АРМР	МБ	33,000	33,000	33,000
		УНС <sub>и</sub> И АРМР	МБ	30,000	30,000	30,000
		УКМС АРМР	МБ	12,000	12,000	12,000
		УЭ <sub>и</sub> Ф АРМР	МБ	68,000	75,000	75,000
		МС РМР	МБ	15,0	15,0	15,0
		КСП РМР	МБ	9,0	9,0	9,0
Итого по задаче:				350,0	357,0	357,0
<b>Всего:</b>			<b>МБ</b>	<b>1468,68</b>	<b>1256,24</b>	<b>1255,24</b>

### 5. Распределение объемов и источников финансирования

Объем финансирования составит 3980,160 тысяч рублей, из которых 951,0 тысяча рублей - финансирование повышения квалификации муниципальных служащих; материально-техническое, информационное, программное обеспечение – 3029,160 тысяч рублей.

При финансировании мероприятий по повышению квалификации и обучению по профильным направлениям деятельности средства местного бюджета могут быть использованы на финансирование сопутствующих расходов, а именно на выплату командировочных расходов, оплату проживания, оплату проезда. Источник финансирования на период реализации Программы, т.е. 2013 – 2015 гг. - местный бюджет.

Источники и направления финансирования	Объем финансирования	В том числе по годам		
		2013	2014	2015
- местный бюджет	3980,160	1468,680	1256,240	1255,240

### 6. Обоснование потребностей в бюджетных ресурсах для достижения целей и результатов Программы

Потребность в бюджетных ресурсах Рыбинского муниципального района для реализации Программы составляет 3980,160 тыс. рублей со сроком исполнения три года.

Расчет средств осуществлен на основе предложений структурных подразделений администрации, образовательных учреждений, имеющих лицензию на проведение курсов по повышению квалификации, с учетом предложений мед.

учреждений по действующим расценкам диспансеризации, обучения с учетом опыта реализации программ по повышению квалификации прошлых лет и изучения предложений организаций, имеющих лицензию на проведение аудита оснащения информационно - техническим оборудованием и программным обеспечением, а также исходя из сложившихся на территории Ярославской области цен на оказание услуг по подготовке и проведению различного рода мероприятий, стоимости мебели, материалов, запасных частей, программных продуктов, с учетом предполагаемого уровня инфляции и планируемого количества муниципальных служащих, направляемых на обучение и повышение квалификации, диспансеризацию, потребностей в материально техническом и программном обеспечении.

В период реализации Программы прогнозируется достижение следующих значений показателей:

Наименование мероприятия	Значение показателя на начало реализации программы	Итоговые показатели программы
- повышение квалификации	0	101 муниципальный служащий
- аудит структуры сети информационно-технического обеспечения, программного обеспечения	0	наличие официального компетентного заключения
-перечень квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам муниципальных служащих, профессиональных компетенций	нет	да
-методические основы создания обновляемой системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы.	нет	да
- диспансеризация муниципальных служащих	0	100 % личного состава
- техническое, материальное, программное обеспечение работы сотрудников (% от заявленного объема средств)	0	100 % от заявленных потребностей

## 7. Управление Программой и контроль за ходом её реализации

Управление Программой осуществляется ее руководителем - первым заместителем главы администрации Рыбинского муниципального района.

Администрация Рыбинского муниципального района обеспечивает реализацию мероприятий Программы в соответствии с утвержденными объемами финансирования и контроль за целевым использованием путем:

- координации действий всех субъектов Программы и заинтересованных организаций;
- ежеквартального уточнения затрат по программным мероприятиям;
- отчета о ходе реализации соответствующей Программы.

В целях анализа выполнения Программы структурные подразделения администрации Рыбинского муниципального района, Муниципальный Совет Рыбинского муниципального района, Контрольно-счетная палата Рыбинского муниципального района представляют в отдел кадров администрации Рыбинского муниципального района отчеты о выполненных мероприятиях по форме 3, утвержденной распоряжением администрации Рыбинского муниципального района от 18.05.2010 г. N 93 "Об утверждении порядка разработки, мониторинга долгосрочных целевых программ и изменения (корректировки) или долгосрочного прекращения данных программ с учетом фактически достигнутых результатов в ходе реализации в Рыбинском муниципальном районе":

- ежеквартальный - до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом;
- ежегодный - до 10 февраля года, следующего за отчетным.

Отдел кадров администрации Рыбинского муниципального района обобщает указанные отчеты и готовит сводный отчет о результатах реализации Программы по форме и в сроки, установленные вышеназванным распоряжением, и представляет его в управление экономики и финансов администрации Рыбинского муниципального района.

Средства районного бюджета предоставляются исполнителю Программы при соблюдении следующих условий:

- предоставление в установленный заказчиком срок и по установленной форме отчета о ходе выполнения мероприятий, включая отчет об использовании средств;
- выполнение мероприятий за отчетный период;
- целевое использование средств бюджета района.

## 8. Система индикаторов.

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется на основе обобщенных оценочных показателей и определяется путем сравнения базовых значений целевых индикаторов с текущими (на этапе реализации) и завершающими (по окончании реализации Программы).

В качестве основных показателей эффективности Программы рассматриваются следующие индикаторы:

№ п/п	Наименование индикаторов, позволяющих оценить степень реализации программы	Низкая эффективность	Средняя эффективность	Высокая эффективность	Показатель
1	Кол-во муниципальных служащих, прошедших	50 и менее	от 51 до 90	91 и выше	0 ; 0,5 ; 1

	повышение квалификации (с получением свидетельства установленного образца)				
2	Аудит информационно-технического обеспечения, программного обеспечения	--	--	100%	0; 0; 1
3	Перечень квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам муниципальных служащих, профессиональных компетенций.	-	-	наличие	0;0; 1
4	Диспансеризация 100% личного состава муниципальных служащих	-	-	100%	0;0;1
5	Наличие перечня квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам муниципальных служащих	-	-	наличие	0;0;1
6	Техническое, материальное, программное обеспечение работы сотрудников (% от заявленного объема средств)	-	50%	100%	0;0,5;1
7	Итоговый индикатор				0; 1; 6

При суммарном количестве баллов по индикаторам реализации Программы, равном 5 и более, эффективность Программы признается высокой; 4 - средней; менее 3 - низкой.

### 9. Прогноз ожидаемых социально-экономических результатов реализации Программы

Реализация Программы предполагает достижение следующих результатов:

- материальное, техническое и программное обеспечение потребностей;
- аудит структуры сети информационно-технического обеспечения, программного обеспечения;
- повышения квалификации 101 муниципальных служащих;
- диспансеризация 100 % личного состава муниципальных служащих,
- повышение степени открытости, прозрачности и доступность муниципальной службы, формирование положительного образа муниципального служащего.

Реализация Программы предоставит возможность реализовать принцип «социальное партнерство», сделать муниципальную службу более открытой и прозрачной для населения. Программа позволит централизованно формировать группы муниципальных служащих для повышения квалификации по конкретным программам обучения, тем самым снижая затраты по данному направлению работы.

Также, именно программный подход позволит снизить временные и денежные затраты на проведение диспансеризации муниципальных служащих, поскольку появится возможность объединения сотрудников и проведение мероприятий по группам.

Мероприятия Программы по обеспечению материальных, технических и программных потребностей объединяя все органы местного самоуправления Рыбинского муниципального района можно провести единым заказом получив при этом соответствующее снижение стоимости.

Программа позволит обеспечить эффективность и результативность деятельности администрации Рыбинского муниципального района в целом, которое выразится в более качественном рабочем процессе и повышении рейтинга учреждения.

Выполнение мероприятий Программы позволит сформировать условия для устойчивого социально-экономического развития муниципального образования, эффективной реализации конституционных полномочий органа самоуправления.

Участники Программы:

1. Администрация Рыбинского муниципального района
2. Управление ЖКХ, транспорта и связи администрации Рыбинского муниципального района
3. Управление экономики и финансов администрации Рыбинского муниципального района
4. Управление образования администрации Рыбинского муниципального района
5. Управление АПК, архитектуры и земельных отношений администрации Рыбинского муниципального района
6. Управление по культуре, молодежи и спорту администрации Рыбинского муниципального района
7. Управление труда и социальной поддержки населения администрации Рыбинского муниципального района
8. Управление недвижимости, строительства и инвестиций администрации Рыбинского муниципального района
9. Муниципальный Совет Рыбинского муниципального района
10. Контрольно-счетная палата Рыбинского муниципального района

Список использованных сокращений:

ПК — персональный компьютер;

МБ — местный бюджет;

УОФ — уточнение объема финансирования при внесении изменений в бюджет Рыбинского муниципального района;

АРМР — администрация Рыбинского муниципального района;



АРМР, структурные подразделения – администрация Рыбинского муниципального района совместно с управлениями администрации Рыбинского муниципального района;

УЭиФ АРМР – управление экономики и финансов администрации Рыбинского муниципального района;

УО АРМР – Управление образования администрации рыбинского муниципального района;

УКМС АРМР –управление по культуре, молодежи и спорту администрации Рыбинского муниципального района;

УТиСП АРМР – управление по труду и социальной поддержке населения администрации Рыбинского муниципального района;

УАПКАиЗО АРМР – управление АПК, архитектуры и земельных отношений администрации Рыбинского муниципального района;

УНСиИ АРМР – управление недвижимости, строительства и инвестиций администрации Рыбинского муниципального района;

УЖКХТиС – управление ЖКХ, транспорта и связи администрации Рыбинского муниципального района;

МС РМР – Муниципальный Совет Рыбинского муниципального района;

КСП РМР – Контрольно-счетная палата Рыбинского муниципального района.

Начальник отдела кадров администрации  
Рыбинского муниципального района

Н.В. Васильева