

ПОСТАНОВЛЕНИЕ От 12 ноября 2014г.№ 91 Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015-2017 годы)»

**АДМИНИСТРАЦИЯ КРАСНОПОЛЯНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА
ЧЕРЕМИСИНОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
От 12 ноября 2014г.№ 91

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015-2017 годы)»

В соответствии со статьей 179 Бюджетного Кодекса Российской Федерации, в целях эффективного использования бюджетных средств, Администрация Краснополянского сельсовета

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

- 1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015-2017 годы)» согласно приложению.
- 2. Установить, что в ходе реализации программы «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015-2017 годы)» ежегодной корректировке подлежат мероприятия и объемы их финансирования с учетом возможностей средств местного бюджета.
- 3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2015 г. и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2015 года.
- 4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Краснополянского
сельсовета

Л.Л.Селезнева

Приложение
к постановлению Администрации
Краснополянского сельского совета
от.12.11.2014 № 91

Муниципальная программа
«Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015-2017 годы)»

Паспорт Программы

Наименование Программы	– Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015-2017 годы)» (далее – Программа)
Основание для разработки Программы	– Статья 179 Бюджетного Кодекса Российской Федерации»
Разработчик Программы	– Администрация Краснополянского сельского совета
Основная цель Программы	– совершенствование организации муниципальной службы в Краснополянском сельсовете(далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей

Основные задачи Программы	– совершенствование правовой основы муниципальной службы; - внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности; - совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих; - применение антикоррупционных механизмов; - оптимизация штатной численности муниципальных служащих; - повышение престижа муниципальной службы; - привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления; - создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы
Сроки реализации Программы	– 2015 – 2017 годы
Структура Программы, перечень подпрограмм, основных направлений и мероприятий	– паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015 – 2017 годы)». - Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами. - Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, целевые индикаторы и показатели. - Раздел 3. Система программных мероприятий и ресурсное обеспечение Программы. - Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы. - Раздел 5. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы. - Раздел 6. Оценка эффективности социально-экономических последствий Программы. - Приложение № 1 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015 – 2017 годы)». - Приложение № 2 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015 – 2017 годы)». - Приложение № 3 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельском поселении (2015 – 2017 годы)». - Программа не имеет подпрограмм. - Основные направления Программы соответствуют ее задачам
Исполнители Программы	– Администрация Краснополянского сельского совета
Объемы и источники финансирования Программы	– бюджет Краснополянского сельского совета: - всего – 8,0 тыс. рублей, в том числе: 2015 год – 2,0 тыс. рублей; 2016 год – 3,0 тыс. рублей; 2017 год – 3,0 тыс. рублей
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	– по итогам реализации Программы в 2017 году будут достигнуты следующие результаты (по отношению к базовому периоду (2014 год)): - индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента; - количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям,

	составит 100 процентов;
	доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;
	доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 120 процентов;
	доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 130 процентов;
	доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 130 процентов;
	число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 230 процентов;
	число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 120 процентов;
	число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 35 процентов
Система организации контроля за исполнением – Программы	контроль за реализацией Программы осуществляет Администрация сельсовета

Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы. А именно:

- недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов;
- не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;
- недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;
- качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Реализация Программы должна способствовать решению как указанных, так и иных проблем, возникающих в сфере муниципальной службы совета.

Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, целевые индикаторы и показатели

Основная цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в Краснополянском сельсовете и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий Программы будет направлена на решение следующих основных задач:

- совершенствование правовой основы муниципальной службы;
- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;
- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;
- применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;
- оптимизация штатной численности муниципальных служащих;
- повышение престижа муниципальной службы;
- привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;
- создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

Реализация Программы рассчитана на 6-летний период с 2015 по 2020 годы и исполняется в три этапа:

- 1-й этап – январь – декабрь 2015 года;
- 2-й этап – январь – декабрь 2016 года;
- 3-й этап – январь – декабрь 2017 года.

Целевые индикаторы и показатели Программы приведены в приложении № 1 Программы.

Раздел 3. Система программных мероприятий

3.1. Задача № 1 Программы «Совершенствование правовой основы муниципальной службы».

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы;

применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства.

Для достижения поставленной задачи предполагается разработать проекты нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы, регламентирующие:

порядок формирования и ведения реестра муниципальных служащих совета;

вопросы оптимизации системы управления.

Кроме того, в рамках реализации данной задачи будет проводиться мониторинг реализации законодательства о муниципальной службе.

Задачами мониторинга является выявление состояния правового регулирования и правоприменительная практика в сфере муниципальной службы.

3.2. Задача № 2 Программы «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности».

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Органы местного самоуправления должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности.

Основу кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

Муниципальная служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм всей муниципальной службы, ее авторитет в обществе.

Действующее российское законодательство возлагает на органы местного самоуправления значительные полномочия в сфере кадровой работы, в том числе связанные с проведением процедур аттестации и формированием кадрового резерва.

При проведении указанных кадровых процедур аттестационные комиссии должны оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих.

Вместе с тем, непосредственно на заседании комиссии невозможно провести полную и всестороннюю оценку указанных параметров. Необходимо использование широкого спектра методов оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих.

Исходя из изложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, членам аттестационных комиссий.

Наличие таких материалов позволит членам аттестационных комиссий проводить более качественную оценку профессионального уровня служащих и принимать предусмотренные законодательством решения (например, о соответствии замещаемой должности), основываясь не только на субъективном впечатлении от заслушивания сообщений и собеседования на заседании комиссии, но и на объективных данных, полученных специалистами с использованием научно обоснованных методик.

Один из важнейших разделов должностной инструкции – показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. Выполнение данных показателей должно учитываться при оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации.

В настоящее время показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности в большинстве должностных инструкций муниципальных служащих отсутствуют.

Одним из способов современной кадровой работы является разработка и внедрение методики подбора кадров и формирования кадрового резерва на основе современных технологий.

Методика может быть основана на оценке по выработанным показателям (результаты работы, опыт, образование, возраст и здоровье и т.п.) ряда профессионально важных для конкретной должности характеристик и их преобразование в количественные интегральные показатели (индексы) для последующего использования в кадровой работе.

Расчет индивидуальных и групповых значений кадрового потенциала может выполняться на основе соответствующих составляющих этих оценок: характеристик в рамках критериев, критериев в рамках индивидуальной оценки, индивидуальных оценок муниципальных служащих в рамках соответствующей группы.

Это позволит определить общий уровень состояния кадрового потенциала муниципальной службы, выявить проблемные участки и выработать меры, направленные на повышение его качества и эффективности.

В рамках реализации задачи № 2 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы;

совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;

проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство;

разработка предложений по внедрению в деятельность органов местного самоуправления элементов управления по результатам, предусматривающих разработку четких критериев оценки эффективности деятельности каждого работника и их интегрирование в систему материального стимулирования муниципальных служащих.

3.3. Задача № 3 Программы «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих».

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам, не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации полномочий муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях.

В этой связи предполагается реализация комплекса мероприятий, направленных на совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе:

- совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих;

- разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

- приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

- совершенствование методики оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных инструкциях;

- мониторинг применения должностных инструкций, оценка степени влияния должностной инструкции на обеспечение исполнения полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

- разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения должностных обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;

- внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

- разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления;

- организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе.

Реализация данной задачи позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также создать необходимые условия для планомерного устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно исполняющих свои должностные обязанности.

3.4. Задача № 4 Программы «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих».

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

В настоящее время определены правовые и организационные основы системы муниципальной службы. Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность совершенствования качественного состава управленческих кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения муниципальных служащих.

В рамках реализации задачи № 4 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- разработка и внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;

- организация индивидуального обучения муниципальных служащих;

- развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте;

- участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения;

- развитие индивидуального образования муниципальных служащих;

- участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи;

- приобретение учебно-методической литературы;

- осуществление мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

3.5. Задача № 5 Программы «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе».

Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации экономики, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления.

Начатая в 2008 году антикоррупционная реформа призвана сдерживать административное давление на граждан, бизнес, институты гражданского общества.

Коррупция – сложное и комплексное общественное явление, поэтому требуется формирование специфических принципов правового регулирования. Данные принципы не сводятся только к введению санкций и их усилению. Центр тяжести должен быть перенесен на комплексный подход и сочетание различных средств – юридических, экономических, организационных, воспитательных и др. Их закрепление в настоящей Программе будет иметь положительный результат.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

- внедрение порядка организации проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;

- организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

- разработка системы мониторинга исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, подверженными риску коррупционных проявлений, и устранение таких рисков;

участие муниципальных служащих в семинарах и тренингах, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

3.6. Задача № 6 Программы «Оптимизация штатной численности муниципальных служащих».

В рамках данной Программы планируется решить одну из актуальных проблем – определить оптимальную или эффективную численность работников органов местного самоуправления.

Необходимость оптимизации структуры и штатной численности продиктована как изменениями исполняемых ими полномочий, функций, услуг, их объемов и трудозатрат в соответствии действующим законодательством, так и современной экономической ситуацией.

Формирование организационных структур и штатов органов местного самоуправления должно основываться на установлении объективной потребности данных органов в кадрах.

Существующие методики определения штатной численности и структур указанных органов требуют актуализации и доработки с учетом изменений законодательства в сфере муниципального управления.

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;

подготовка предложений по формированию организационных структур и штатной численности органов местного самоуправления.

В конечном итоге внедрение новых подходов к определению штатной численности органов местного самоуправления и формированию организационных структур позволит не только снизить неэффективные расходы на содержание данных органов, но и повысить эффективность, а также качество их деятельности.

3.7. Задача № 7 Программы «Повышение престижа муниципальной службы».

В современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. Однако их низкая конкурентоспособность приводит к падению профессионализма, компетентности и квалификации служащих, сложности привлечения молодых специалистов. Все это подрывает доверие к муниципальной службе и способствует формированию негативного имиджа. Повышение престижа муниципальной службы и создание целостного кадрового ядра должны стать основными направлениями развития.

Установление дополнительных гарантий муниципальным служащим будет способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, притоку высококвалифицированных кадров.

В рамках реализации задачи № 7 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе:

совершенствование механизмов предоставления единовременной субсидии на приобретение жилой площади муниципальным служащим;

совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих;

совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;

разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе;

разработка и реализация информационного проекта о показательных положительных примерах деятельности муниципальных служащих;

внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих.

3.8. Задача № 8 Программы «Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления».

Для решения поставленной задачи в Программе предусмотрена реализация мероприятий по следующим направлениям:

формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы;

внедрение института стажировки в органах местного самоуправления.

Формирование современного кадрового резерва обеспечит преемственность и передачу накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам.

3.9. Задача № 9 Программы «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы».

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы.

Основными мероприятиями Программы для создания данной системы в Краснополянском сельсовете будут являться:

разработка и внедрение комплекса мер, направленных на укрепление общественных связей органов местного самоуправления;

разработка и внедрение комплекса мер, направленных на обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;

создание на официальном сайте Краснополянского сельского совета информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления.

Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы

4.1. В процессе реализации Программы и с учетом принятия федеральных, областных нормативных правовых актов дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для осуществления Программы.

Раздел 5. Механизм реализации, организация управления,

контроль за ходом реализации Программы

5.1. Руководителем Программы является глава Краснополянского сельского совета.

5.2. Муниципальный заказчик - координатор Программы – администрация Краснополянского сельского совета с учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по

программным мероприятиям, механизм реализации Программы, состав исполнителей.

5.3. Реализация Программы осуществляется на основе:

5.3.1. Муниципальных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

5.3.2. Условий, порядка и правил, утвержденных федеральными, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

5.4. В случае несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения показателей результативности, утвержденных Программой, муниципальный заказчик готовит предложение о корректировке сроков реализации Программы и перечня Программных мероприятий.

5.5. Отчеты о ходе работ по Программе по результатам за год и за весь период действия Программы подготавливает администрация Краснополянского сельского совета.

5.6. Контроль за выполнением Программы и использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию, осуществляет администрация Краснополянского сельского совета в установленном порядке.

Раздел 6. Оценка эффективности

социально-экономических последствий Программы

6.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении целевых показателей Программы.

6.2. По итогам реализации Программы в 2017 году будут достигнуты следующие результаты (по отношению к базовому периоду (2014 год)):

индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента;

доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов;

доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 120 процентов;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 130 процентов;

доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 130 процентов;

число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 230 процентов;

число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 120 процентов;

число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 35 процентов

6.3. Методика оценки эффективности Программы приведена в приложении № 3 к Программе.

Приложение № 1

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы Краснополянском сельсовете (2015 – 2017 годы)»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ

муниципальной программы «Развитие муниципальной службы

в Краснополянском сельсовете (2015 – 2017 годы)»

1	2	3	5	6	7	8
№ п/п	Наименование целевых индикаторов	Единица измерения	Показатели			
			Базовый период (2014 год)	2015 год	2016 год	2017 год
1.	Индекс доверия граждан к муниципальным служащим	процентов	*	*	*	увеличится на 33% к базовому периоду
2.	Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям	процентов	*	*	*	составит 100%
3.	Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности	процентов	*	*	*	составит 100%

1	2	3	5	6	7	8		
4.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	процентов	*	*	*	увеличится на 120% к базовому периоду	на	к
5.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	процентов	*	*	*	увеличится на 130% к базовому периоду	на	к
6.	Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет	процентов	*	*	*	увеличится на 130% к базовому периоду	на	к
7.	Число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки	человек	*	*	*	увеличится на 230% к базовому периоду	на	к
8.	Число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку	человек	*	*	*	увеличится на 120% к базовому периоду	на	к
9.	Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе	человек	*	*	*	уменьшится на 35% к базовому периоду	на	к

* Прогнозные значения индикаторов 2015, 2016, 2017 гг. определяются органами местного самоуправления на основе значений базового периода

МЕТОДИКА РАСЧЕТА

целевых показателей и индикаторов муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015 – 2017 годы)»

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании результатов опроса жителей Краснополянского сельсовета в 2014году.

1.2. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей Краснополянского сельского совета по вопросу: «Как Вы оцениваете деятельность главы Краснополянского сельского совета администрации Краснополянского сельского совета?».

Варианты ответов:

положительно;

скорее положительно;

отрицательно;

скорее отрицательно;

затрудняюсь ответить.

Расчет доверия производится путем сложения значений категорий «положительно» и «скорее положительно».

Единица измерения – процентов.

2. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям

2.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно 100 процентов, включая итоги 2017 года.

Единица измерения – процентов.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$ДДМС = ДР \times 100 / ДМС$, где:

ДДМС – доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС – количество должностей муниципальной службы.

3. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности

3.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2017 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – процентов.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДМС}_p = \text{ДР}_p \times 100 / \text{ДР}, \text{ где:}$$

ДМС_р – доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДР_р – количество утвержденных должностных инструкций, которые содержат показатели результативности.

4. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва

4.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2017 года общий рост должен составлять 120 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

4.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДВД}_p = \text{ВД}_p \times 100 / \text{ВД}, \text{ где:}$$

ДВД_р – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;

ВД – количество вакантных должностей;

ВД_р – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва.

5. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса

5.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2017 года общий рост должен составлять 130 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

5.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДВД}_k = \text{ВД}_k \times 100 / \text{ВД}, \text{ где:}$$

ДВД_к – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;

ВД – количество вакантных должностей;

ВД_к – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса.

6. Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет

6.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2017 года общий рост должен составлять 130 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

6.3. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДС}_{30} = \text{КС}_3 \times 100 / \text{КС}_{30}, \text{ где:}$$

ДС₃₀ – доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;
КС₃₀ – количество специалистов в возрасте до 30 лет;
КС₃ – количество специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет.

7. Число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки

7.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2017 года общий рост должен составлять 230 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

8. Число муниципальных служащих, прошедших обучение

в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку

8.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2017 годов общий рост должен составлять 120 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

9. Число муниципальных служащих,

увеличившихся с муниципальной службы до достижения ими

предельного возраста пребывания на муниципальной службе

9.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2017 года общее снижение должно составлять 35 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

Приложение № 2

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете
(2015 – 2017 годы)»

СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,

ресурсное обеспечение, перечень мероприятий с разбивкой по годам,

источникам и объемам финансирования Программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки выпол- нения	Исполнители, участники реализации мероприятий Программы	Объемы финансирования (тыс. рублей)				Источ-ники финан-сирова- ния
				всего	в том числе по годам			
					2015	2016	2017	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы								
1.1.	Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в том числе:							
1.2.	о порядке формирования и по мере ведения реестра необходимости муниципальных служащих совета							
1.3.	в связи с изменениями весь период законодательства Российской Федерации и Курской области о муниципальной службе							
2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности								
2.1.	Формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы	весь период						
2.2.	Совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы	весь период						
2.3.	Внедрение механизма формирования кадрового резерва муниципальной службы на конкурсной основе	2015-2017 годы						
2.4.	Разработка программ обучения кадрового резерва муниципальной службы	2015-2017 годы						
2.5.	Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих	ежегодно						
2.6.	Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих	I – IV кварталы 2014 года						
2.7.	Разработка профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала муниципальных служащих	2015- 2017 годы						
2.8	Формирование системы оплаты труда муниципальных служащих на основе оценки результативности	2015-2017 годы						

	профессиональной служебной деятельности								
2.9	Разработка и внедрение процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих	2015 год							
2.10.	Внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство	весь период							
3. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих									
3.1.	Совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих	весь период							
3.2.	Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями	весь период							
3.3.	Включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности	2015-2017 годы							
3.4.	Разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне	IV квартал 2015 года – I квартал 2016 года							
3.5.	Внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении	весь период							
4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих									
4.1.	Организация индивидуального обучения муниципальных служащих,	весь период	Администрация	8,0	2,0	3,0	3,0	Местный бюджет	

участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения, в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи, приобретение учебно-методической литературы

5. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе

5.1. Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях весь период

6. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих

6.1. Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы ежегодно

6.2. Подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления ежегодно

6.3. Мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации весь период

7. Повышение престижа муниципальной службы

7.1. Совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе весь период

7.2. Развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе: совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих весь период

7.3. Совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих весь период

7.4. Внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих весь период

8. Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления

8.1. Формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы весь период

9. Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы

Всего по программе

Приложение №3

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Краснополянском сельсовете (2015-2017 годы)»

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы Краснополянском сельсовете (2015 – 2017 годы)»

1. Оценка эффективности реализации Программы будет осуществляться по двум направлениям:
 - 1.1. Оценка эффективности реализации Программы по степени достижения целевых показателей и индикаторов (далее – оценка).
 - 1.2. Оценка бюджетной эффективности Программы.
2. Оценка показателей будет обеспечивать мониторинг динамики изменений, произошедших за оцениваемый период, для уточнения или корректировки поставленных задач и проводимых мероприятий.
3. Для оценки используются целевые показатели и индикаторы, которые отражают выполнение мероприятий Программы.
4. Оценка осуществляется по годам в течение всего срока действия Программы.
5. Оценка осуществляется по целевым показателям и индикаторам, характеризующим развитие муниципальной службы.
6. Оценка производится путем сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год с утвержденными на год значениями целевых индикаторов.
7. Оценка эффективности хода реализации целевых показателей Программы осуществляется по следующим формулам:
 - 7.1. В отношении показателя, большее значение которого отражает большую эффективность, - по формуле

где:

$\mathcal{E}_n$ – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

$\mathcal{I}Д_n$ – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

$\mathcal{I}Ц_n$ – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

- 7.2. В отношении показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность, - по формуле

где:

$\mathcal{E}_n$ – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИД_n – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦ_n – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

8. Интегральная оценка эффективности реализации Программы определяется по следующей формуле:

ИД

ИЦ

* для показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность применяется

$\mathcal{E}$ – эффективность реализации Программы (процентов);

ИД – фактические значения индикаторов, достигнутые в ходе реализации Программы;

ИЦ – целевые значения индикаторов, утвержденные Программой;

k – количество индикаторов Программы.

9. При значении интегральной оценки эффективности:

100 процентов – реализация Программы считается эффективной;

менее 100 процентов – реализация Программы считается неэффективной;

более 100 процентов – реализация Программы считается наиболее эффективной.

10. Бюджетная эффективность Программы будет определяться как соотношение фактического использования средств, запланированных на реализацию Программы, к утвержденному плану (степень реализации расходных обязательств) и рассчитывается по формуле:

где:

$\mathcal{E}_{\text{бюд}}$ – бюджетная эффективность Программы;

$\Phi_{\text{и}}$ – фактическое использование средств;

$\Phi_{\text{п}}$ – планируемое использование средств.

11. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется администрацией Краснополянского сельского совета.

