АДМИНИСТРАЦИЯ СУСАНИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

Ульчского муниципального района Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.11.2014 № 64-1-па

с.Сусанино

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении Ульчского муниципального района на 2014 - 2016 годы»

Руководствуясь Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 "О муниципальной службе в Хабаровском крае", в целях достижения целевых показателей (индикаторов) и выполнения задач, установленных Постановлением Правительства Хабаровского края от 02.05.2012 № 137-пр «Об утверждении государственной целевой программы Хабаровского края «Содействие экономическому развитию, конкуренции, инвестиционной и внешнеэкономической деятельности в Хабаровском крае», в соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса РФ, решением совета депутатов Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района от 28.01.2011 № 266 «О принятии Стратегического плана комплексного, социально – экономического развития Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района до 2025 года» администрация Сусанинского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении Ульчского муниципального района на 2014 - 2016 годы».

2. Опубликовать настоящее постановление на сайте администрации Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на специалиста 1 категории Ефимову Л.В..

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава Сусанинского сельского поселения Л.Н. Чурбаш

2

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

от « 12 » ноября 2014

№ 64-1-па

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«**РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СУСАНИНСКОМ СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ УЛЬЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НА 2014-2016 ГОДЫ»**

Ответственный исполнитель:

Специалист 1 категории администрации

Сусанинского сельского поселения

Ульчского муниципального района

Составлен: 2014 год

Специалист 1 категории

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ефимова Л.В..

Тел: 8(42151)58219

3

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

от «12 » ноября 2014

№ 64-1-па

ПАСПОРТ

муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении Ульчского муниципального района на 2014- 2016 годы»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель Программы | – | Специалист 1категории администрации сельского поселения. |
| Соисполнители Программы | - | Финансовое управление администрации Ульчского муниципального района |
| Наименование Программы | - | муниципальная программа «Развитие муниципальной службы Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района на 2014-2016 годы»  (далее – Программа) |
|  |  |  |
| Основание  для разработки Программы | – | - Указ Президента Российской Федерации 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)";  - Бюджетный Кодекс РФ;  - Федеральный закон от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации";  - Закон Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае»;  - Постановление Правительства Хабаровского края от 02.05.2012 № 137-пр «Об утверждении государственной целевой программы Хабаровского края "Содействие экономическому развитию, конкуренции,  4  инвестиционной и внешнеэкономической деятельности в Хабаровском крае"  - решение Собрания депутатов Ульчского муниципального района от 28.01.2011 № 266 «О принятии Стратегического плана комплексного, социально – экономического развития Ульчского муниципального района  до 2025 года» |
| Подпрограммы программы |  | - в рамках реализации программы не предусмотрена реализация подпрограмм |
| Ведомственные целевые  программы |  | - в рамках реализации программы не предусмотрена реализация ведомственных целевых программ |
| Основные мероприятия, входящие в муниципальную целевую Программу |  | Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;  Повышение качества управления кадровыми ресурсами;  Повышение квалификации, профессиональной переподготовки и обучения муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района;  Внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района;  Создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района . |
| Цели Программы |  | Повышение эффективности и качества муниципального управления при помощи  5  системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, ориентированных на решение практических задач органов местного самоуправления. |
| Задачи Программы  Целевые показатели (индикаторы) Программы |  | Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;  Формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы;  Реализация механизмов предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;  Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы в администрации Сусанинского сельского поселения, стимулирование муниципальных служащих к обучению, повышению квалификации;  Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы, внедрение новых методов планирования, стимулирования и оценки деятельности муниципальных служащих;  Разработка системы мер, направленных на стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;  Повышение уровня доверия граждан к муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы;  Повышение престижа муниципальной службы.  Отношение количества принятых муниципальных правовых актов в  6  администрации муниципального района к количеству правовых актов, которые должны быть приняты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Хабаровского края, в сфере муниципальной службы и противодействия коррупции.  Доля муниципальных служащих, замещающих должности главной и ведущей группы должностей, прошедших обучение по изучению..новых методов менеджмента в муниципальном управлении, приобретение управленческих навыков и техники  решения..проблем..по..исполнению..должност-ных полномочий от общего числа муниципальных служащих, замещающих должности главной и ведущей группы должностей;  Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку от общего количества муниципальных служащих;  Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв в соотношении со штатной численностью;  Доля муниципальных служащих **эффективно и результативно исполняющих свои должностные обязанности согласно результатам подведения итогов исполнения показателей критериев оценки эффективности и..результативности.,,.деятельности..муници-пальных служащих администрации**  от общего количества муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района. |
| Сроки реализации  Программы |  | 2014 – 2016 годы |
| Объемы бюджетных ассигнований программы, с разбивкой по годам |  | бюджет сельского поселения:  всего – 90 тыс. рублей, в том числе:  2014 год – 50 тыс. рублей;  2015 год – 20 тыс. рублей;  2016 год – 20 тыс. рублей;  **7** |
| Ожидаемые  результаты реализации Программы |  | Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;  Повышение качества управления кадровыми ресурсами в результате:  разработки и внедрения программного обеспечения с целью ведения автоматизированной информационной системы реестра муниципальных служащих, кадрового резерва;  повышение квалификации, профессиональной переподготовки и обучения 50% муниципальных служащих от общего количества муниципальных служащих в администрации ;  достижение необходимого уровня исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей;  создание современной материально – технической базы муниципальной службы;  формирование организационно-методического сопровождения системы муниципальной службы ;  обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;  внедрение механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе;  внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации муниципальных служащих;  привлечение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы муниципальных служащих; |

\_\_\_\_

8

1. **Общая характеристика сферы 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. Развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе, муниципальными программами развития муниципальной службы. Вопросы организации и прохождения муниципальной службы в рамках предоставленных полномочий урегулированы нормативными правовыми актами Хабаровского края и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района в соответствии с действующим законодательством.

В настоящее время общая численность муниципальных служащих администрации составляет 5 человек, из которых 0 процента составляют лица в возрасте до 30 лет, 40 процента – лица в возрасте от 30 до 50 лет и 60 процентов – лица в возрасте от 50 до 60 лет. Из общего количества муниципальных служащих высшее образование никто не имеет, среднее специальное – 5 муниципальных служащих. Система организации муниципальной службы в администрации Сусанинского сельского поселения имеет ряд недостатков:

- качество профессионального обучения муниципальных служащих не всегда в достаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы;

- недостаточно высок уровень материально-информационного обеспечения управлением;

- принятие управленческих решений зачастую не подкреплено аналитическим обоснованием или альтернативными действиями;

- многие муниципальные служащие профессионально выполняют свои обязанности, но не задумываются о целях деятельности администрации в целом,

- принятие управленческих решений, Программ и Мероприятий зачастую не достаточно подкреплено финансовым обеспечением;

-- предусмотренных средств в бюджете сельского поселения недостаточно для направления муниципальных служащих на курсы повышения квалификации, дополнительное обучение.

9

Сегодня гражданское общество к муниципальной службе предъявляет значительно возросшие требования. Поэтому возникает необходимость в разработке целевой программы развития муниципальной службы в администрации Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района с целью развития кадрового потенциала муниципальной службы и повышения эффективности муниципального управления. Приоритетным направлением является формирование профессиональной компетентности муниципальных служащих, которая позволит успешно решать стратегические задачи экономического и социального развития поселения, прежде всего – это обучение кадров. Как правило, муниципальные служащие администрации с удовольствием проходят курсы повышения квалификации. В 2010 году курсы повышения квалификации прошли 2 муниципальных служащих, в 2011 году – 3 муниципальных служащих, в 2012 году – 3 муниципальных служащих.

Важная роль в повышении компетентности муниципальных кадров должна быть отведена их оценке, подбору и расстановке. Однако процедуры аттестации на сегодняшний день не выявили у муниципальных служащих творческого подхода к решению задач управления. Психологические характеристики личности – совместимость и срабатываемость при расстановке кадров также на данный момент не получается применять из-за так называемого «кадрового голода» в Сусанинском сельском поселении.

В настоящее время в вопросах подбора и расстановки кадров важная роль отводится работе с кадровым резервом. Кадровый резерв администрации Сусанинского сельского поселения в настоящее время не сформирован. Основной причиной отсутствия формирования кадрового резерва является низкая (непривлекательная) заработная плата муниципальных служащих. Привлечь граждан, имеющих высшее образование, на муниципальную службу невозможно по причине непривлекательности и малоперспективности, неудовлетворенности в финансовом плане.

Особое внимание следует уделить решению задачи омоложения муниципальных кадров. Привлечение на муниципальную службу талантливых молодых специалистов обеспечит преемственность поколений в системе муниципального управления, ротацию кадров, усиление конкуренции и конкурсных начал в процессе отбора, подготовки и карьерного роста муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения.

Для эффективной работы муниципального служащего также необходимо решение задач по повышению престижа муниципальной службы, развитию корпоративной культуры и материально-информационного обеспечения управления.

10

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в администрации сельского поселения является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. При этом первоочередными мерами в этой сфере могут стать повышение эффективности взаимодействия администрации и общественных организаций, прозрачности деятельности администрации Сусанинского сельского поселения Ульчского муниципального района. Особое внимание уделяется формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

Таким образом, результатом программы развития муниципальной службы в администрации Сусанинского сельского поселения должно стать формирование нового типа муниципального служащего, имеющего профессиональное образование, обладающего широким кругозором, компетентного, умеющего применять в работе информационные технологии, способного принимать взвешенные управленческие решения, предлагать прогрессивные модели действия, прогнозировать стратегические задачи, направленные на социально-экономическое развитие территории.

1. **Цель и задачи Программы. Ожидаемые конечные результаты реализации Программы**

Цель Программы – развитие и совершенствование муниципальной службы в администрации Сусанинского сельского поселения, повышение эффективности деятельности муниципальных служащих администрации .

Задачи:

1) совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

2) формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы;

3) реализация механизмов предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

4) создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы в администрации, стимулирование муниципальных служащих к обучению, повышению квалификации;

5) обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы, внедрение новых методов планирования, стимулирования и оценки деятельности муниципальных служащих;

6) разработка системы мер, направленных на стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;

11

7) повышение доверия граждан к муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы;

8) повышение престижа муниципальной службы.

Реализация Программы предполагает достижение следующих результатов:

1) совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

2) повышение качества управления кадровыми ресурсами в результате:

- разработки и внедрения программного обеспечения с целью ведения автоматизированной информационной системы реестра муниципальных служащих, кадрового резерва;

- повышения квалификации, профессиональной переподготовки и обучения 50% муниципальных служащих от общего количества муниципальных служащих в администрации сельского поселения;

3) достижение необходимого уровня исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей;

4) создание современной материальной технической базы муниципальной службы;

5) формирование организационно-методического сопровождения системы муниципальной службы в сельском поселении;

6) обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;

7) активное внедрение механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе;

8) внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации муниципальных служащих;

9) привлечение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы муниципальных служащих.

Реализация Программы предоставит возможность централизованно формировать группы муниципальных служащих для повышения квалификации по конкретным направлениям деятельности, тем самым снижая затраты по данному направлению работы.

В целом, выполнение мероприятий Программы позволит сформировать условия для устойчивого социально-экономического развития сельского поселения, эффективной реализации вопросов местного значения Сусанинского сельского поселения.

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).

12

1. **Сроки реализации Программы**

Программа будет реализовываться в 2014 - 2016 годах. Администрации Сусанинского сельского поселения предстоит усовершенствовать систему организации и развития муниципальной службы, создать оптимальные организационно-правовые механизмы развития муниципальной службы, разработать новые современные методы кадровой работы, повысить уровень профессиональной компетентности муниципальных служащих путем их целенаправленного профессионального развития, внедрить механизмы противодействия коррупции на муниципальной службе, провести комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы, улучшить материально-технические условия эффективного функционирования системы муниципальной службы.

В качестве основных показателей эффективности Программы рассматриваются следующие индикаторы: отношение количества принятых муниципальных правовых актов в администрации Сусанинского сельского поселения к количеству правовых актов, которые должны быть приняты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Хабаровского края, в сфере муниципальной службы и противодействия коррупции, доля муниципальных служащих, замещающих должности главной и ведущей группы должностей, прошедших обучение новым методам менеджмента в муниципальном управлении, приобретение управленческих навыков..и..техники..решения..проблем..по..исполнению..должностных..полномочий от общего числа муниципальных служащих, замещающих должности главной и ведущей группы должностей, доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку от общего количества муниципальных служащих, доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв в соотношении со штатной численностью, доля муниципальных служащих **эффективно и результативно исполняющих свои должностные обязанности согласно результатам подведения итогов исполнения показателей критериев оценки эффективности и..результативности..деятельности..муниципальных..служащих..администрации сельского поселения** от общего количества муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения.

1. **Механизм реализация Программы**

Управление Программой осуществляется специалистом I-й категории администрации Сусанинского сельского поселения, который

13

осуществляет непосредственный контроль за ее реализацией и несет ответственность за эффективность и результативность Программы.

Проверка целевого использования средств, выделенных на реализацию мероприятий Программы, проводится в соответствии с действующим законодательством.

Управление Программой и контроль за ходом ее реализации состоит из:

- координации действий всех субъектов Программы;

- ежегодного уточнения затрат по программным мероприятиям, состава исполнителей;

- обеспечения эффективного и целевого использования финансовых средств, качества проводимых мероприятий и выполнения сроков реализации;

- регулярного мониторинга ситуации и анализа эффективности проводимой работы;

- предоставления в установленном порядке отчетов о ходе реализации Программы.

Специалист I-й категории администрации Сусанинского сельского поселения ежегодно готовит годовой отчет о выполнении мероприятий Программы, предоставляет и направляет его в отдел экономической политики. При необходимости годовой отчет о ходе реализации Программы заслушивается на коллегии при главе муниципального района.

1. **Методика**

**оценки эффективности реализации муниципальной целевой программы**

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 (приложение № 4 к Программе).

4. Оценка осуществляется по годам в течение всего срока действия Программы.

5. Оценка производится путем сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год с утвержденными на год значениями целевых индикаторов.

6. Оценка эффективности хода реализации целевых показателей Программы осуществляется по следующей формуле:

14



где:

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы  
(процентов);

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

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

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



где:

Э – эффективность реализации Программы (процентов);

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

ИЦ – целевые значения индикаторов, утвержденные Программой;

к – количество индикаторов Программы.

8. 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.

9. 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:

Э бюд – бюджетная эффективность Программы;

Фи – фактическое использование средств;

Фп – планируемое использование средств.

10. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется юридическим отделом администрации муниципального района.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении на 2014-2016 годы» |
|  |  |

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей (индикаторов) муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении на 2014 – 2016 годы»

| №  п/п | Показатель  (индикатор)  (наименование) | Ед.изм. | Значения показателей | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Отчетный год | | Текущий год | | Очередной год | | Плановый период | |
| 2013 г. | | 2014 г. | | 2015г. | | 2016 г. | |
| Базо­вый вари­ант | С уче­том доп.  средств | Базо­вый вари­ант | С уче­том доп.  средств | Базо­вый вари­ант | С уче­том доп.  средств | Базо­вый вари­ант | С уче­том доп.  средств |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. | Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы | | | | | | | | | |
|  | Отношение количества принятых муниципальных правовых актов в администрации муниципального района к количеству правовых актов, которые должны быть приняты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Хабаровского края, в сфере муниципальной службы и противодействия коррупции | % |  |  | Не менее 90 |  | 100 |  | 100 |  |
| 2. | Повышение качества управления кадровыми ресурсами | | | | | | | | | |
| 2.1. | Доля муниципальных служащих, замещающие должности главной и ведущей группы должностей, прошедших обучение по изучению новых методов менеджмента в муниципальном управлении, приобретение управленческих навыков и техники  решения проблем по  исполнению должностных полномочий от общего числа муниципальных служащих, замещающих должности главной и ведущей группы должностей | % | 0 |  | 20 |  | 70 |  | Не менее  90 |  |
| 2.2. | Количество граждан, доверяющих органам местного самоуправления района (по социологическим опросам) | % | 0 | 0 | Не менее 50 |  | Не менее 65 |  | Не менее 80 | Не |
| 3. | Повышение квалификации, профессиональной переподготовки и обучения муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения | | | | | | | | | |
| 3.1. | Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку от общего количества муниципальных служащих | % | 0 | 0 | Не менее 30 |  | Не менее 50 |  | Не менее 70 |  |
| 4. | Внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения | | | | | | | | | |
| 4.1. | Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв в соотношении со штатной численностью | % | 15 | 15 | Не менее 30 | Не | Не менее 50 | Не | Не менее 70 | Не |
| 5. | Создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения | | | | | | | | | |
| 5.1. | Доля муниципальных служащих **эффективно и результативно исполняющих свои должностные обязанности согласно результатам подведения итогов исполнения показателей критерий оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления** от общего количества муниципальных служащих | % | 10 |  | Не менее 30 |  | Не менее 50 |  | Не менее 70 |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Глава Сусанинского сельского поселения Л.Н. Чурбаш

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении на 2014 – 2016 годы»

ПЕРЕЧЕНЬ

основных мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении на 2014 – 2016 годы»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование основного  мероприятия | Ответственный исполнитель, соисполнитель | Срок  реализации | Непосредственный  результат (краткое  описание) | Последствия не реализации  основного  мероприятия |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Основные мероприятия |  |  |  |  |
| 1.1. | Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы | администрации Сусанинского сельского поселения | 2014.-2016 г.г. | Оценка наличия необходимого количества муниципальных правовых  актов, регулирующих  вопросы муниципальной  службы.  Оценка соответствия муниципальных правовых актов по вопросам  муниципальной службы  действующему законодательству  Российской Федерации  и Хабаровского края,  устранение выявленных  противоречий.  Разработка необходимых муниципальных правовых актов по вопросам муни­ципальной службы. | Нарушение законодательства в сфере муниципальной службы |
| 1.2. | Повышение качества управ­ления кадровыми ресурсами | администрации Сусанинского сельского поселения | 2014 г. | Разработка и внедрение программного обеспечения с целью ведения ав­томатизированной ин­формационной системы реестра муниципальных служащих и кадрового ре­зерва.  Совершенствование содержания должностных инструкций.  Обновление и модерниза­ция программного обес­печения и офисного и компьютерного оборудо­вания.  Введение форм обучения, ориентированных на изучение новых  методов менеджмента в муниципальном  управлении, приобретение  управленческих навыков и техники решения проблем по исполнению должностных полномочий.  Формирование и работа с кадровым резервом. | Неэффективное управление кадровыми ресурсами |
| 1.3. | Повышение квалификации, профессиональная перепод­готовка и обучение муници­пальных служащих админи­страции Сусанинского сельского поселения | Специалист администрации по работе с кадрами | 2014-2016 гг. | Определение потребности в обучении, подготовке, переподготовке и повы­шении квалификации му­ниципальных служащих.  Разработка и утверждение плана обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служа­щих.  Определение учебного  заведения, обеспечивающего повышение квалификации муниципальных слу­жащих.  Заключение муниципального контракта с учебным заведением.  Обучение, подготовка, пе­реподготовка и повыше­ние квалификации муни­ципальных служащих. | Не эффективная работа органов местного самоуправления |
| 1.4. | Внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения | Специалист администрации (по работе с кадрами) | 2014-2016 гг. | Совершенствование технологии проведения аттестации, конкурсного отбора на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв.  Формирование и работа с кадровым резервом. | Отсутствие качественного и высокопрофессионального кадрового резерва |
|  | Регулярное и своевременное размещение информации о деятельности органов местного самоуправления в сети «Интернет» на официальном сайте администрации района. Создание тематических циклов в средствах массовой информации о муниципальной службе | Специалисты администрации Сусанинского сельского поселения | 2014-2016гг. | Обеспечение информированности населения о деятельности органов местного самоуправления, повышение уровня доверия граждан к муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы | Недостаток информации о деятельности органов местного самоуправления, снижение уровня доверия граждан к муниципальной службе |
| 1.5. | Совершенствование работы, направленной на предупреждение и противодействие коррупции на муниципальной службе | специалист  администрации Сусанинского сельского поселения | 2014-2016гг. | Реализация антикоррупционных мероприятий в системе муниципальной службы района, проведение антикоррупционной экспертизы муниципальных правовых актов |  |
| 1.6. | Внедрение механизмов выявления разрешения Конфликтов интересов на муниципальной службе | специалист (по работе с кадрами)  администрации Сусанинского сельского поселения | 2014-2016гг. |  |  |
| 1.7. | Создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения | Финансовое управление администрации района,  отдел экономической политики администрации района, главный специалист по финансовой работе администрации Сусанинского сельского поселения | 2014 гг. | **Введение критериев оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих, органов местного самоуправления** Сусанинского сельского поселения  Внедрение в практику кадровой работы правила, согласно которому 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 утверждение нормативного документа о дополнительных выплатах муниципальному служащему, добросовестно и эффективно исполняющему должностные обязанности.  Награждение муниципальных служащих почетной грамотой. | \_ |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении на 2014 – 2016 годы»

СВЕДЕНИЯ

об основных мерах правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении на 2014 – 2016 годы»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Вид проекта муниципального правого акта | Основные положения проекта муниципального правового акта | Ответственный  исполнитель,  соисполнитель | Ожидаемые сроки  принятия |
| 1. | Основные мероприятия |  |  |  |
| 1.1. | Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы |  |  |  |
| 1.1.1. | Постановление администрации Сусанинского сельского поселения об утверждении Положения о повышении квалификации, переподготовки и обучении муниципальных служащих | Порядок, условия, основания повышения квалификации, переподготовки и обучения муниципальных служащих | специалист администрации Сусанинского сельского поселения | 2014 г. |
| 1.1.2. | Постановление администрации Сусанинского сельского поселения об утверждении Положения о порядке замещения вакантныхмуниципальных должностей | Порядок, условия, основания принятия граждан на вакантные должности муниципальной службы. |
| 1.2. | Создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы муниципальных служащих администрации Сусанинского сельского поселения |  | Специалист администрации (по работе с кадрами), специалист по финансовой работе администрации Сусанинского сельского поселения | 2014 г. |
| 1.2.1. | Решение Совета депутатов Сусанинского сельского поселения «О мерах, направленных на стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальными служащими на высоком профессиональном уровне» | О мерах, направленных на стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальными служащими на высоком профессиональном уровне |
| 1.2.2. | Постановление администрации Сусанинского сельского поселения «О поощрении и дополнительных выплатах муниципальному служащему, добросовестно и эффективно исполняющему должностные обязанности» | Порядок, условия и основания поощрения муниципальному служащему, добросовестно и эффективно исполняющему должностные обязанности |

\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | |  | | --- | | ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  к муниципальной программе Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении на 2014 – 2016 годы» | |  | |
|  |  |

Финансовое обеспечение реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении на 2014 – 2016 годы»

за счет средств бюджета

| Статус | Наименование  муниципаль­ной про­граммы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия | Ответственный исполнитель, соисполнители, участники | Код бюджетной  классификации <1> | | | | Расходы <2> (тыс. руб.), годы | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ГРБС | Рз Пр | ЦСР | ВР | Теку­щий год | Оче­редной год | Плановый период |
| 2013 г. | 2014 г. | 2015 г. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Муниципальная  программа | «Развитие муниципальной службы в Сусанинском сельском поселении на 2014 – 2016 годы» |  | Х | Х | Х | Х |  |  |  |
|  | Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы | Администрация Сусанинского сельского поселения | Х | Х | Х | Х | **0,00** | **0,00** | **0,00** |
|  |  | всего [<3>](file:///C:\Documents%20and%20Settings\BossFin\Рабочий%20стол\отдел%20экон\Госпрограмы.docx#Par868), в том  числе: | Х | Х | Х | Х | **0,00** | **0,00** | **0,00** |
|  | Повышение качества управ­ления кадровыми ресурсами | администрация Сусанинского сельского поселения | Х | Х | Х | Х |  |  |  |
|  |  | всего [<3>](file:///C:\Documents%20and%20Settings\BossFin\Рабочий%20стол\отдел%20экон\Госпрограмы.docx#Par868), в том  числе: | Х | Х | Х | Х |  |  |  |
|  |  | администрация Сусанинского сельского поселения | Х | Х | Х | Х |  |  |  |
|  | Повышение квалификации, профессиональной перепод­готовки и обучения муници­пальных служащих админи­страции Сусанинском сельском поселении | администрации Сусанинского сельского поселения | Х | Х | Х | Х |  |  |  |
|  |  | всего [<3>](file:///C:\Documents%20and%20Settings\BossFin\Рабочий%20стол\отдел%20экон\Госпрограмы.docx#Par868), в том  числе: | Х | Х | Х | Х |  |  |  |
|  |  | Администрация Сусанинского сельского поселения | Х | Х | Х | Х |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации муниципальных служащих администрации Сусанинского СП | администрации Сусанинского сельского поселения | Х | Х | Х | Х | **0,00** | **0,00** | **0,00** |
|  |  | всего [<3>](file:///C:\Documents%20and%20Settings\BossFin\Рабочий%20стол\отдел%20экон\Госпрограмы.docx#Par868), в том  числе: | Х | Х | Х | Х | **0,00** | **0,00** | **0,00** |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

<1> До присвоения кода бюджетной классификации указываются реквизиты нормативного правового акта (решения Собрания депутатов УМР) о выделении средств бюджета муниципального района на реализацию основных мероприятий муниципальной программы.

<2> Представленные расходы подлежат ежегодному уточнению при формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

<3> Здесь и далее в строке "всего" указываются все необходимые расходы на реализацию муниципальной программы (подпрограммы, основного мероприятия), учитывающие расходы, предусмотренные нормативными правовыми актами, в результате которых возникают расходные обязательства муниципального района, а также необходимые дополнительные объемы ресурсов бюджета муниципального района.

<4> Здесь и далее в строке "действующие расходные обязательства" указываются расходы муниципальной программы (подпрограммы, основного мероприятия), предусмотренные нормативными правовыми актами, в результате которых возникают расходные обязательства бюджета муниципального района.

<5> Здесь и далее в строке "дополнительные объемы ресурсов" указываются необходимые дополнительные расходы бюджета муниципального района на реализацию муниципальной программы (подпрограммы, основного мероприятия), превышающие действующие расходные обязательства.

<6> Под обеспечением реализации муниципальной программы понимается деятельность, не направленная на реализацию ведомственных целевых программ, основных мероприятий подпрограмм.