**РФ**

**РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ ОРЛОВСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**Майорского сельского поселения**

**Постановление**

29.12.2016 № 278 х.Майорский

О внесении изменений в постановление Администрации Майорского сельского поселения №133 от 01.10.2013

В соответствии с постановлениями Администрации Майорского сельского поселения от 13.09.2013 №122 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Майорского сельского поселения» и № 104 от 18.05.2016 «Об утверждении Порядка и сроков составления проекта бюджета Майорского сельского поселения Орловского района на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов», Администрация Майорского сельского поселения **п о с т а н о в л я е т:**

1.Внести в приложение №1 к постановлению Администрации Майорского сельского поселения от 01.10.2013 №133 «Об утверждении муниципальной программы Майорского сельского поселения «Муниципальная политика» изменения и изложить в новой редакции, согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заведующего сектора экономики и финансов Администрации Майорского сельского поселения Полякову А.А.

Глава Администрации

Майорского сельского поселения С.В.Мирошниченко

Приложение №1

 к постановлению Администрации Майорского сельского поселения

от 29.12.2016 № 278

Муниципальная программа

Майорского сельского поселения «Муниципальная политика»

ПАСПОРТ

Муниципальной программы Майорского сельского поселения «Муниципальная политика»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Муниципальная политика |
| Ответственный исполнитель муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Администрация Майорского сельского поселения  |
| Соисполнители муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Отсутствует |
| Участники муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Администрация Майорского сельского поселения  |
| Подпрограммы муниципальной программы Майорского сельского поселения  | «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления»;  |
| Программно-целевые инструменты муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Отсутствуют |
| Цели муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Развитие и совершенствование муниципального управления и муниципальной службы Майорского сельского поселения (далее – муниципальная служба) |
| Задачи муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Наращивание собственного социально-экономического потенциала и развития муниципальной службы;повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих Майорского сельского поселения;повышение привлекательности муниципальной службы |
| Целевые индикаторы и показатели муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Доля граждан положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления;доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы не менее 3 лет. |
| Этапы и сроки реализации муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Срок реализации программы – 2014 – 2020 годы.Этапы не выделяются |
| Ресурсное обеспечение муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Общий объем бюджетных ассигнований местного бюджета – 5,0 тыс. рублей, в том числе:2014 год – 5,0 тыс. рублей;2015 год – 0,0 тыс. рублей;2016 год – 0,0 тыс. рублей;2017 год – 0,0 тыс. рублей;2018 год – 0,0 тыс. рублей;2019 год – 0,0 тыс. рублей;2020 год – 0,0 тыс. рублей |
| Ожидаемые результаты муниципальной программы Майорского сельского поселения  | Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления;повышение уровня доверия населения к муниципальным служащим;повышение уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих Майорского сельского поселения;повышение привлекательности муниципальной службы.  |

1. Общая характеристика

текущего состояния муниципальной политики Майорского сельского поселения

Развитие местного самоуправления является одним из важнейших системообразующих этапов в становлении современной политической системы России.

Будучи максимально приближенным к населению, оно является центральным звеном в механизме взаимодействия гражданского общества и государства, а механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба.

Поэтому развитие и совершенствование муниципальной службы и муниципального управления является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти.

Положительный социально-экономический климат в районе возможен только в условиях совершенствования системы муниципального управления и развития местного самоуправления, поэтому вопросы формирования кадрового потенциала и обеспечение системности практической подготовки кадров, способных эффективно работать в органах муниципального управления, являются на сегодня особо актуальными.

Перед органами местного самоуправления Майорского сельского поселения стоят неотложные задачи по совершенствованию муниципальной службы Майорского сельского поселения, развитию кадрового потенциала в системе муниципального управления.

Современные условия развития общества обуславливают необходимость применения инновационных подходов в системе управления и организации функционирования муниципальной службы, эффективность которой зависит от компетентности ее кадрового состава, способного творчески решать сложные задачи социально-экономического развития сельского поселения.

Необходимый уровень профессионализма и компетентности муниципальных служащих обеспечивается органами местного самоуправления Майорского сельского поселения за счет реализации комплекса мероприятий, направленных на внедрение новых механизмов кадровой работы. Совершенствуются методики отбора кандидатов в кадровый резерв. Обязательными стали процедуры анкетирования. Состав кадрового резерва формируется с учетом выявленной потребности. Замещение некоторых вакансий осуществляется из состава кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе. Корректируются процедуры оценки деятельности муниципальных служащих в зависимости от достижения показателей результативности их профессиональной служебной деятельности через аттестацию и квалификационный экзамен, совершенствуются системы материальной и моральной мотивации муниципальных служащих.

Однако, нерешенной остается проблема дефицита квалифицированных кадров, обладающих современными знаниями и навыками в области муниципального управления.

Вместе с тем, в современных условиях требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, постоянно повышаются: она должна быть более эффективной, открытой, конкурентоспособной. Необходимо на регулярной основе проводить краткосрочные программы (тренинги, мастер-классы, деловые игры), направленные на развитие управленческих, коммуникативных компетенций, компетенций эффективного управления конфликтами, навыков публичных выступлений и др. Для реализации данного направления требуется разработка модульных программ развития для руководителей, включающих проработку основных управленческих компетенций, и для специалистов, включающих проработку компетенций, необходимых для эффективного взаимодействия с населением.

Реализация Программы позволит внедрить на муниципальной службе и в дальнейшем развивать новые принципы кадровой политики, современные информационные и управленческие технологии, повысить эффективность и результативность муниципальной службы.

Реализация мероприятий муниципальной программы позволит создать все необходимые условия для социально-экономического развития Майорского сельского поселения, выработать предпосылки для развития экономического потенциала, сформировать положительный инвестиционный климат, привлекательный социальный имидж Майорского сельского поселения.

Основными рисками, связанными с реализацией муниципальной программы являются:

недостаточное материально-техническое и финансовое обеспечение полномочий органов местного самоуправления;

риски, связанные с возможными кризисными явлениями в экономике сельского поселения.

Оценка данных рисков – риски низкие.

Для снижения рисков необходимо осуществление запланированных основных мероприятий подпрограммы.

2. Цели, задачи и показатели (индикаторы),

основные ожидаемые конечные результаты,

сроки и этапы реализации муниципальной программы

Целью муниципальной программы является развитие и совершенствование муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении.

Муниципальная программа направлена на решение следующих задач:

наращивание собственного социально-экономического потенциала и развития муниципальной службы;

повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих Майорского сельского поселения;

повышение привлекательности муниципальной службы.

Показатели (индикаторы) достижения целей и решения задач муниципальной программы:

доля граждан положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления;

доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;

доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы не менее 3 лет.

Реализация основных мероприятий муниципальной программы позволит:

повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления;

повысить уровень доверия населения к муниципальным служащим;

повысить уровень профессиональной компетентности муниципальных служащих Майорского сельского поселения;

повысить привлекательность муниципальной службы.

Общий срок реализации муниципальной программы - 2014 - 2020 годы, в том числе:

подпрограмма «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления» - 2014 – 2020 годы.

3. Обоснование выделения подпрограмм

муниципальной программы, обобщенная характеристика основных

мероприятий муниципальной программы

3.1. Муниципальная программа включает 1подпрограмму, содержащую взаимоувязанные по целям, срокам и ресурсному обеспечению мероприятия:

«Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления»;

Основные мероприятия муниципальной программы будут направлены на достижение целей и решение задач программы.

В рамках муниципальной программы будут реализованы следующие основные мероприятия.

3.2. По подпрограмме «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления».

Планируется уделить внимание повышению эффективности участия граждан в осуществлении местного самоуправления.

В части совершенствования правовой и методической основы муниципальной службы основные мероприятия будут направлены на развитие местного самоуправления в Майорском сельском поселении путем создания условий развития и совершенствования муниципальной службы, формирования высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, а также повышения эффективности муниципального управления.

В части обеспечения дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих основные мероприятия будут направлены на повышение качества кадрового обеспечения органов местного самоуправления, в том числе на совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации лиц, занятых в системе местного самоуправления.

В части повышения профессиональной компетентности муниципальных служащих Майорского сельского поселения будет реализован комплекс мероприятий по профессиональной переподготовке, повышению квалификации, проведению семинаров, тренингов муниципальных служащих Майорского сельского поселения.

В части повышения привлекательности муниципальной службы будут реализованы мероприятия по привлечению молодых специалистов, способных в современных условиях использовать эффективные технологии муниципального управления, что позволит изменить существующую тенденцию к «старению кадров» в органах власти. Такая системная работа позволит повысить профессионализм муниципальных служащих, а также будет способствовать формированию качественного управленческого аппарата органов местного самоуправления Майорского сельского поселения.

4. Информация по ресурсному

обеспечению муниципальной программы

Общий объем бюджетных ассигнований местного бюджета – 5,0 тыс. рублей, в том числе:

2014 год – 5,0 тыс. рублей;

2015 год – 0,0 тыс. рублей;

2016 год – 0,0 тыс. рублей;

2017 год – 0,0 тыс. рублей;

2018 год – 0,0 тыс. рублей;

2019 год – 0,0 тыс. рублей;

2020 год – 0,0 тыс. рублей

Подробные сведения об объеме финансовых ресурсов, необходимых для реализации подпрограммы содержатся в приложении № 1 к муниципальной программе Майорского сельского поселения «Муниципальная политика».

5. Методика оценки эффективности

муниципальной программы

Оценка эффективности реализации Программы будет осуществляться по следующим направлениям:

оценка эффективности реализации Программы по степени достижения целевых показателей (далее – оценка);

оценка бюджетной эффективности Программы.

Оценка показателей будет обеспечивать мониторинг динамики изменений, произошедших за оцениваемый период, для уточнения или корректировки поставленных задач и проводимых мероприятий.

Для оценки используются целевые показатели, которые отражают выполнение мероприятий Программы.

Оценка осуществляется по годам в течение всего срока действия Программы.

Оценка осуществляется отдельно по целевым показателям, характеризующим развитие муниципальной службы.

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

Оценка эффективности хода реализации целевых показателей Программы осуществляется по следующим формулам:

В отношении показателя, большее значение которого отражает большую эффективность, – по формуле:

 где:

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

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

ИЦп – целевое значение показателя, утвержденного Программой.

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:

Эбюд – бюджетная эффективность Программы;

Фи – фактическое использование средств;

Фп – планируемое использование средств.

6. Порядок взаимодействия

ответственных исполнителей, участников муниципальной программы

Руководитель органа местного самоуправления Майорского сельского поселения, определенного ответственным исполнителем муниципальной программы, несет персональную ответственность за текущее управление реализацией муниципальной программы и конечные результаты, рациональное использование выделяемых на ее выполнение финансовых средств, определяет формы и методы управления реализацией муниципальной программы.

Реализация муниципальной программы осуществляется в соответствии с планом реализации муниципальной программы (далее – план реализации), разрабатываемым на очередной финансовый год и содержащим перечень значимых контрольных событий муниципальной программы с указанием их сроков и ожидаемых результатов.

План реализации составляется ответственным исполнителем совместно с участниками муниципальной программы при разработке муниципальной программы.

План реализации утверждается актом органа местного самоуправления Майорского сельского поселения – ответственного исполнителя муниципальной программы не позднее 5 рабочих дней со дня утверждения постановлением Администрации Майорского сельского поселения муниципальной программы и далее ежегодно, не позднее 1 декабря текущего финансового года.

Предложения в план реализации, согласованные с участниками муниципальной программы, представляются ответственному исполнителю муниципальной программы в день, следующий за днем утверждения постановлением Администрации Майорского сельского поселения муниципальной программы и далее ежегодно, не позднее 1 ноября текущего финансового года.

В случае принятия решения ответственным исполнителем муниципальной программы по согласованию с участниками муниципальной программы о внесении изменений в план реализации, не влияющих на параметры муниципальной программы, план с учетом изменений утверждается не позднее 5 рабочих дней со дня принятия решения.

Контроль за исполнением муниципальной программы осуществляет Глава Майорского сельского поселения.

В целях обеспечения оперативного контроля за реализацией муниципальной программы ответственный исполнитель муниципальной программы вносит на рассмотрение отчет об исполнении плана реализации по итогам:

полугодия, 9 месяцев – до 15 числа второго месяца, следующего за отчетным периодом;

за год - до 1 марта года, следующего за отчетным.

Отчет об исполнении плана реализации подлежит размещению ответственным исполнителем муниципальной программы в течение 5 рабочих дней на официальном сайте Администрации Майорского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Ответственный исполнитель муниципальной программы подготавливает, согласовывает и вносит на рассмотрение проект постановления Администрации Майорского сельского поселения об утверждении отчета о реализации муниципальной программы за год (далее – годовой отчет) до 1 мая года, следующего за отчетным.

Годовой отчет содержит:

конкретные результаты, достигнутые за отчетный период;

перечень мероприятий, выполненных и не выполненных (с указанием причин) в установленные сроки;

анализ факторов, повлиявших на ход реализации муниципальной программы;

данные об использовании бюджетных ассигнований и внебюджетных средств на выполнение мероприятий;

сведения о достижении значений показателей (индикаторов) муниципальной программы;

информацию о внесенных ответственным исполнителем изменениях в муниципальную программу;

информацию о результатах оценки бюджетной эффективности муниципальной программы;

информацию о реализации мер государственного регулирования, в том числе налоговых, кредитных и тарифных инструментов;

предложения по дальнейшей реализации муниципальной программы (в том числе по оптимизации бюджетных расходов на реализацию основных мероприятий муниципальной программы и корректировке целевых показателей реализации программы на текущий финансовый год);

иную информацию в соответствии с методическими указаниями.

Оценка эффективности реализации муниципальной программы проводится ответственным исполнителем муниципальной программы в составе годового отчета.

По результатам оценки эффективности муниципальной программы Администрацией Майорского сельского поселения может быть принято решение о необходимости прекращения или об изменении, начиная с очередного финансового года, ранее утвержденной муниципальной программы, в том числе необходимости изменения объема бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение реализации муниципальной программы.

В случае принятия Администрацией Майорского сельского поселения решения о необходимости прекращения или об изменении, начиная с очередного финансового года, ранее утвержденной муниципальной программы, в том числе необходимости изменения объема бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение реализации муниципальной программы, ответственный исполнитель муниципальной программы в месячный срок вносит соответствующий проект постановления Администрации Майорского сельского поселения в порядке, установленном Регламентом Администрации Майорского сельского поселения.

Годовой отчет после принятия Администрацией Майорского сельского поселения постановления о его утверждении подлежит размещению ответственным исполнителем муниципальной программы не позднее 5 рабочих дней на официальном сайте Администрации Майорского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Внесение изменений в муниципальную программу осуществляется по инициативе ответственного исполнителя на основании поручения Главы Майорского сельского поселения в порядке, установленном Регламентом Администрации Майорского сельского поселения.

Обращение к Главе Майорского сельского поселения с просьбой о разрешении на внесение изменений в муниципальную программу подлежит согласованию в секторе экономики и финансов Администрации Майорского сельского поселения с одновременным представлением пояснительной информации о вносимых изменениях, в том числе расчетов и обоснований по бюджетным ассигнованиям.

Ответственный исполнитель муниципальной программы вносит изменения в постановление Администрации Майорского сельского поселения, утвердившее муниципальную программу, по основным мероприятиям текущего финансового года и (или) планового периода в текущем финансовом году в установленном порядке, за исключением изменений наименований основных мероприятий в случаях, установленных бюджетным законодательством.

В случае внесения в муниципальную программу изменений, влияющих на параметры плана реализации, ответственный исполнитель муниципальной программы не позднее 5 рабочих дней со дня утверждения постановлением Администрации Майорского сельского поселения указанных изменений вносит соответствующие изменения в план реализации.

Предложения по корректировке плана реализации, согласованные с участниками муниципальной программы, представляются ответственному исполнителю муниципальной программы в день, следующий за днем утверждения постановлением Администрации Майорского сельского поселения изменений муниципальной программы.

Информация о реализации муниципальной программы подлежит размещению на официальном сайте Администрации Майорского сельского поселения ответственным исполнителем муниципальной программы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

7. Подпрограмма «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления»

7.1. ПАСПОРТ

подпрограммы «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование подпрограммы муниципальной программы  | – | «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления» |
| Ответственный исполнитель подпрограммы | – | Администрация Майорского сельского поселения |
| Участники подпрограммы | – | Администрация Майорского сельского поселения |
| Программно-целевые инструменты подпрограммы | – | Отсутствуют  |
| Цели подпрограммы | – | Совершенствование муниципального управления, повышение его эффективности;совершенствование организации муниципальной службы в Майорском сельском поселении, повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| Задачи подпрограммы | – | Совершенствование правовых и организационных основ местного самоуправления, муниципальной службы;повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления;оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления;обеспечение дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих;развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;повышение гражданской активности и заинтересованности населения в осуществлении местного самоуправления;внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;оптимизация штатной численности муниципальных служащих;повышение престижа муниципальной службы;привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления Майорского сельского поселения; обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;совершенствование механизмов адаптации муниципальных служащих, впервые принятых на муниципальную службу;формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы;обеспечение регламентации деятельности муниципальных служащих на основе должностных регламентов;совершенствование механизмов формирования, подготовки и использования кадрового резерва в системе муниципального управления и муниципальной службы;привлечение на муниципальную службу Майорского сельского поселения молодых специалистов. |
| Целевые индикаторы и показатели подпрограммы | – | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования;доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе;доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;доля лиц, впервые принятых на муниципальную службу, которым был назначен испытательный срок;коэффициент закрепленности на муниципальной службе; доля лиц, получивших дополнительное профессиональное образование, в общем количестве лиц, состоящих в кадровом резерве;доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие требованиям законодательства о муниципальной службе. |
| Этапы и сроки реализации подпрограммы | – | 2014 – 2020 годы.Этапы не выделяются |
| Ресурсное обеспечение подпрограммы | – | Общий объем бюджетных ассигнований местного бюджета – 5,0 тыс. рублей, в том числе:2014 год – 5,0 тыс. рублей;2015 год – 0,0 тыс. рублей;2016 год – 0,0 тыс. рублей;2017 год – 0,0 тыс. рублей;2018 год – 0,0 тыс. рублей;2019 год – 0,0 тыс. рублей;2020 год – 0,0 тыс. рублей |
| Ожидаемые результаты реализации подпрограммы | – | Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления;выявление зон, требующих приоритетного внимания муниципальных властей; формирование комплекса мероприятий по повышению результативности деятельности органов местного самоуправления;совершенствование уровня дополнительного профессионального образования лиц, занятых в системе местного самоуправления;стабилизация численности муниципальных служащих в установленных рамках, недопущение ее роста;повышение уровня доверия населения к муниципальным служащим;создание условий для равного доступа граждан к муниципальной службе;сокращение срока адаптации при назначении на должности муниципальной службы;повышение уровня профессионализма кадрового состава муниципальной службы;повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;увеличение доли реализованных инновационных образовательных программ в области муниципальной службы;повышение уровня профессионализма лиц, включенных в резерв управленческих кадров. |

7.2. Характеристика сферы реализации подпрограммы муниципальной программы

Развитие местного самоуправления является одним из важнейших системообразующих этапов в становлении современной политической системы России. Будучи максимально приближенным к населению, оно является центральным звеном в механизме взаимодействия гражданского общества и государства, а механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба.

Развитие политических и правовых основ современной системы местного самоуправления в Российской Федерации в значительной степени определяется реформированием института местного самоуправления в результате принятия Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 131-ФЗ), задачей которого является создание условий для формирования межмуниципального сотрудничества, реализация совместных проектов местного значения, конкретизация вопросов местного значения, увеличение разнообразия форм организации местного самоуправления, необходимого для учета специфических особенностей локальных территорий, повышение доступности и качества предоставления муниципальных услуг путем оптимизации размеров территории муниципальных образований, создание условий для устойчивого финансового обеспечения бюджетных обязательств органов местного самоуправления.

В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы и муниципального управления является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти.

Современная модель местного самоуправления, основанная на положениях Федерального закона № 131-ФЗ, закрепила необходимые гарантии развития одного из наиболее востребованных институтов народовластия.

Орган местного самоуправления сельского поселения в настоящее время ответственен за решение 39 вопросов местного значения.

Положительный социально-экономический климат в сельском поселении возможен только в условиях совершенствования системы муниципального управления и развития муниципальной службы. В связи с этим, особо актуальным являются вопросы формирования кадрового потенциала и обеспечение системности практической подготовки кадров, способных эффективно работать в органах муниципального управления.

Целью подпрограммы является реформирование муниципальной службы Майорского сельского поселения.

Учитывая приобретенный опыт, выполнение указанных вопросов и реализация намеченных мероприятий позволит поднять на более высокий уровень развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления.

Кроме того, в ходе реализации указанной программы, разработаны постановления Администрации Майорского сельского поселения по организации и проведению конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы Майорского сельского поселения и конкурса на включение в кадровый резерв для замещения должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Майорского сельского поселения; профессиональному развитию резерва управленческих кадров Майорского сельского поселения; организации и проведению аттестации муниципальных служащих Майорского сельского поселения; порядку предоставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, предоставляемых муниципальным служащим.

В рамках совершенствования работы кадровых подразделений органов местного самоуправления Майорского сельского поселения по профилактике коррупционных правонарушений на системной и плановой основе осуществляется процесс внедрения антикоррупционных механизмов, что позволяет на районном уровне закрепить правовые и организационные принципы профилактики коррупционных правонарушений. Разработан механизм принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода муниципального служащего Майорского сельского поселения с муниципальной службы, а также порядок его урегулирования, определены направления деятельности кадровых служб по контролю за соблюдением муниципальными служащими Майорского сельского поселения ограничений, запретов и обязанностей, налагаемых на муниципальных служащих.

В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет внедрение современных организационно-управленческих технологий и принципов кадровой политики в системе муниципальной службы, в том числе определенных в Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». Органами местного самоуправления Майорского сельского поселения проведена определенная работа по формированию современных механизмов подбора кадров муниципальной службы. Разработана методика подбора кадров в органах местного самоуправления Майорского сельского поселения.

Для развития общественной системы контроля за деятельностью муниципальных служащих и обеспечения качественной оценки профессионального уровня муниципальных служащих и кандидатов на замещение должностей муниципальной службы, организована работа по привлечению независимых экспертов к работе конкурсных (аттестационных) комиссий в органах местного самоуправления Майорского сельского поселения. Для участия в заседаниях конкурсных (аттестационных) комиссий привлекаются в качестве независимых экспертов представители образовательных учреждений, других организаций.

Стратегия социально-экономического развития Майорского сельского поселения до 2020 года предусматривает фундаментальные изменения экономической и социальной структуры нашего общества, переход на инновационный путь развития, что предъявляет совершенно новые требования к муниципальному управлению. Модернизация в этой сфере предполагает формирование открытой, конкурентоспособной, престижной и ориентированной на результативность муниципальной службы.

Для эффективной оценки исполнения муниципальным служащим его должностных обязанностей, результативности его служебной деятельности и степени его конкретного участия в эффективном исполнении полномочий органа местного самоуправления Майорского сельского поселения, разработаны модели должностных регламентов муниципальных служащих. В должностных регламентах муниципальных служащих зафиксированы права, обязанности, ответственность муниципального служащего. Кроме того, имеется специальный раздел «Показатели эффективности и результативности профессиональной и служебной деятельности».

В целях дальнейшего совершенствования работы по регламентации деятельности муниципальных служащих, необходимо продолжить работу по мониторингу исполнения должностных регламентов, упорядочению и конкретизации полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных регламентах по итогам мониторинга, а также в случаях изменения действующего федерального и областного законодательства, регулирующего их деятельность, структуры и штатного расписания органов местного самоуправления.

Разработана типовая форма ежегодного отчета о профессиональной служебной деятельности, выполненных заданиях и поручениях муниципального служащего. В 2014 году необходимо организовать работу по внедрению в практику кадровой работы органов местного самоуправления формирование ежегодных отчетов муниципальных служащих.

Реализация данного направления работы позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также создать необходимые условия для карьерного роста муниципальных служащих, безупречно исполняющих свои должностные обязанности.

Одним из основных направлений работы выступили также мероприятия по формированию резерва управленческих кадров Майорского сельского поселения (далее – резерв).

Основная цель формирования резерва управленческих кадров Майорского сельского поселения – это обеспечение непрерывности и преемственности кадрового обеспечения муниципального управления путем оперативного замещения руководящих должностей в органах местного самоуправления высококвалифицированными и результативными профессионалами.

В целях разработки стратегии до 2020 года развития лиц, включенных в резерв, предполагается проводить профессионально ориентированное обучение резервистов.

Проведение эффективной кадровой политики, оптимизация качественного состава муниципальных служащих, совершенствование профессиональной деятельности органов местного самоуправления, привлечение и трудоустройство выпускников вузов в органы местного самоуправления Майорского сельского поселения является одной из задач работы кадровой службы.

Ежегодно кадровыми службами органов местного самоуправления анализируется потребность структурных подразделений органов местного самоуправления в привлечении молодых специалистов, определяется перечень направлений работы, тем и проблематика, для разработки которой целесообразно организовать работу исполнителей исследовательских и аналитических работ.

Комплексная и системная реализация вышеуказанных мероприятий позволит изменить существующую тенденцию к «старению кадров» в органах местного самоуправления, привлечь на муниципальную службу молодых специалистов, способных в современных условиях использовать эффективные технологии муниципального управления.

Учитывая приобретенный опыт, дальнейшее реформирование и развитие муниципальной службы Майорского сельского поселения целесообразно продолжить работу по всем основным вышеуказанным направлениям программными методами, так как концентрация ресурсов, выделяемых из местного бюджета, позволит решить поставленные задачи.

Реализация программных мероприятий будет способствовать выходу муниципальной службы Майорского сельского поселения на более высокий качественный уровень, что позволит успешно решать стратегические задачи, стоящие перед поселением.

Основными рисками, связанными с развитием муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении являются:

недостаточное материально-техническое и финансовое обеспечение полномочий органов местного самоуправления;

нестабильные социально-экономические процессы в муниципальных образованиях.

Оценка данных рисков – риски низкие.

Для снижения рисков необходимо осуществление запланированных основных мероприятий подпрограммы.

7.3. Цели, задачи и показатели (индикаторы), основные ожидаемые конечные результаты, сроки и этапы реализации подпрограммы муниципальной программы

Основным приоритетом муниципальной политики в сфере реализации подпрограммы является совершенствование муниципального управления и организации муниципальной службы в Майорском сельском поселении, повышение эффективности муниципального управления, исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Кроме того, приоритетами муниципальной политики в сфере реализации подпрограммы являются обеспечение возможностей для повышения профессионального уровня лиц, занятых в системе местного самоуправления.

Основными целями подпрограммы являются:

развитие и совершенствование муниципального управления, повышение его эффективности;

совершенствование организации муниципальной службы в Майорском сельском поселении, повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Основными задачами подпрограммы являются:

Совершенствование правовых и организационных основ местного самоуправления, муниципальной службы;

повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления;

оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления;

обеспечение дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих;

развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

повышение гражданской активности и заинтересованности населения в осуществлении местного самоуправления;

внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

повышение престижа муниципальной службы;

привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления Майорского сельского поселения;

обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;

совершенствование механизмов адаптации муниципальных служащих, впервые принятых на муниципальную службу;

формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы;

обеспечение регламентации деятельности муниципальных служащих на основе должностных регламентов;

совершенствование механизмов формирования, подготовки и использования кадрового резерва в системе муниципального управления и муниципальной службы.

Показатели достижения целей и решения задач подпрограммы (приложение № 2 к муниципальной программе Майорского сельского поселения «Муниципальная политика»):

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

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;

доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;

доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования;

доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе;

доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;

доля лиц, впервые принятых на муниципальную службу, которым был назначен испытательный срок;

коэффициент закрепленности на муниципальной службе;

доля лиц, получивших дополнительное профессиональное образование, в общем количестве лиц, состоящих в кадровом резерве;

доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие требованиям законодательства о муниципальной службе.

Реализация основных мероприятий подпрограммы позволит достичь следующих результатов:

повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления;

выявить зоны, требующие приоритетного внимания муниципальных властей;

совершенствовать уровень дополнительного профессионального образования лиц, занятых в системе местного самоуправления;

стабилизировать численность муниципальных служащих в установленных рамках, не допустить ее рост;

повысить уровень доверия населения к муниципальным служащим;

создание условий для равного доступа граждан к муниципальной гражданской службе;

сокращение срока адаптации при назначении на должности муниципальной гражданской службы;

повышение уровня профессионализма кадрового состава государственной муниципальной службы;

повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных гражданских служащих;

повышение уровня профессионализма лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Общий срок реализации подпрограммы государственной программы – 2014-2020 годы. Этапы не выделяются.

7.4. Характеристика основных мероприятий подпрограммы

муниципальной программы

В рамках подпрограммы планируется осуществление следующих основных мероприятий (приложение № 4 к муниципальной программе Майорского сельского поселения «Муниципальная политика»):

1. Наращивание собственного экономического потенциала.

В результате реализации данного мероприятия предполагается повысить эффективность деятельности, выявить зоны, требующие приоритетного внимания, сформировать комплекс мероприятий по повышению результативности деятельности органов местного самоуправления.

2. Совершенствование правовой и методической основы муниципальной службы.

В результате реализации данного мероприятия предполагается повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления.

Реализация мероприятия будет направлена на развитие местного самоуправления в Майорском сельском поселении путем создания условий развития и совершенствования муниципальной службы, формирования высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, а также повышения эффективности муниципального управления.

3. Обеспечение дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих.

В результате реализации данного мероприятия предполагается повысить уровень дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

Реализация основного мероприятия направлена на повышение качества кадрового обеспечения органов местного самоуправления, в том числе на совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации лиц, занятых в системе местного самоуправления.

4. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих.

В результате реализации данного мероприятия ежеквартально проводится мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, осуществляется подготовка предложений по формированию нормативов штатной численности муниципальных служащих органов местного самоуправления. В конечном итоге предполагается стабилизировать численности муниципальных служащих в установленных рамках, не допустить ее рост.

5. Повышение престижа муниципальной службы, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления.

Реализация данного мероприятия позволит сформировать позитивное отношение граждан к муниципальным служащим, повысить престиж муниципальной службы, внедрить современные механизмы стимулирования деятельности муниципальных служащих.

6. Совершенствование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы.

Ответственным исполнителем подпрограммы ежегодно в период с 2014 по 2020 годы будет осуществляться комплекс мероприятий, направленных на совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы, развитие системы общественного контроля и повышение открытости процедуры поступления на муниципальной службу.

7. Внедрение в органах местного самоуправления Майорского сельского поселения новых принципов кадровой работы.

В течение всего срока реализации подпрограммы (2014 - 2020 годы) ответственным исполнителем будут осуществляться мероприятия по внедрению института наставничества на муниципальной службе, расширению практики установления испытательного срока при замещении должностей муниципальной службы, что позволит сократить срок адаптации при назначении на должности муниципальной службы, а также осуществлять более качественный подбор кадров.

8. Совершенствование современных механизмов прохождения муниципальной службы.

Ответственным исполнителем подпрограммы ежегодно в период с 2014 по 2020 годы будут осуществляться мероприятия по совершенствованию аттестационных процедур муниципальных служащих, технологии проведения квалификационных экзаменов, направленных на повышение уровня профессионализма кадрового состава, а также совершенствование системы материальной и моральной мотивации муниципальных служащих.

9. Соблюдение муниципальными служащими требований должностных регламентов.

В течение всего срока реализации подпрограммы (2014-2020 годы) ответственным исполнителем будут осуществляться мероприятия, способствующие повышению результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

10. Внедрение эффективных технологий и современных методов работы с кадровым резервом.

Осуществление в 2014-2020 годах ответственным исполнителем мероприятий по данному направлению предполагает использование инновационных методов подготовки кадрового резерва, что позволит повысить уровень профессионализма лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

11. Повышение профессиональных компетенций кадров государственного управления.

Вышеуказанные основные мероприятия настоящей подпрограммы направлены на решение всех задач подпрограммы и взаимосвязаны со всеми показателями (индикаторами).

В случае не реализации основных мероприятий подпрограммы муниципальной программы Майорского сельского поселения, ожидаемые конечные результаты не будут достигнуты, а задачи решены лишь в незначительной части.

7.5. Информация по ресурсному обеспечению подпрограммы

 муниципальной программы

Общий объем бюджетных ассигнований местного бюджета – 5,0 тыс. рублей, в том числе:

2014 год – 5,0тыс. рублей;

2015 год – 0,0 тыс. рублей;

2016 год – 0,0 тыс. рублей;

2017 год – 0,0 тыс. рублей;

2018 год – 0,0 тыс. рублей;

2019 год – 0,0 тыс. рублей;

2020 год – 0,0 тыс. рублей

Подробные сведения об объеме финансовых ресурсов, необходимых для реализации подпрограммы содержатся в приложении № 1 к муниципальной программе Майорского сельского поселения «Муниципальная политика».

Ведущий специалист Н.Н.Калинина

Приложение № 1

к муниципальной программе

Майорского сельского поселения

«Муниципальная политика»

Расходы местного бюджета

на реализацию муниципальной программы «Муниципальная политика»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Статус | Наименование муниципальной программы, подпрограммы муниципальной программы, основного мероприятия, мероприятия муниципальной программы | Ответствен-ный исполнитель, участники | Код бюджетной классификации [<1>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5CDocuments%5Cmay61%5Cmay61%5C04%20%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%20%28%20may-normative%20%29%5CLocal%20Settings%5CTemporary%20Internet%20Files%5CGAVRIL~1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5C76784-95621092-95621145.docx#Par866) | Расходы [<2>](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDesktop%5CDocuments%5Cmay61%5Cmay61%5C04%20%D0%9D%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%20%28%20may-normative%20%29%5CLocal%20Settings%5CTemporary%20Internet%20Files%5CGAVRIL~1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5C76784-95621092-95621145.docx#Par867) (тыс. руб.), годы |
| ГРБС | РзПр | ЦСР | ВР | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| Муниципальная программа | «Муниципальная политика» | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X | X | X | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Подпрог-рамма 1. | «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления» | Администрация Орловского района | 951 | X | X | X | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Основное мероприя-тие 1.2. | Совершенствование правовой основы муниципальной службы | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X | X | X | - | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ |
| Основное мероприя-тие 1.3. | Обеспечение дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X | X | X | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Основное мероприя-тие 1.4. | Оптимизация штатной численности муниципальных служащих | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X | X | X | - | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ |
| Основное мероприя-тие 1.5. | Повышение престижа муниципальной службы, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X | X | X | - | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ | ~~-~~ |
| Основное мероприятие 1.6  | Совершенствование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X  | X  | X  | - | - | - | - | - | - | - |
| Основное мероприятие 1.7  | Внедрение в органах местного самоуправления Майорского сельского поселения новых принципов кадровой работы, способствующих профессиональному развитию муниципальных служащих | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X  | X  | X  | - | - | - | - | - | - | - |
| Основное мероприятие 1.8  | Совершенствование современных механизмов прохождения муниципальной службы | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X  | X  | X  | - | - | - | - | - | - | - |
| Основное мероприятие 1.9  | Соблюдение муниципальными служащими требований должностных регламентов | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X  | X  | X  | - | - | - | - | - | - | - |
| Основное мероприятие 1.10 | Внедрение эффективных технологий и современных методов работы с кадровым резервом | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X  | X  | X  |  |  |  |  |  |  |  |
| Основное мероприятие 1.11 | Повышение профессиональных компетенций кадров муниципального управления | Администрация Майорского сельского поселения | 951 | X  | X  | X  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № 2

к муниципальной программе

Майорского сельского поселения «Муниципальная политика»

Сведения

о показателях (индикаторах) муниципальной программы, подпрограмм муниципальной программы и их значениях

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель (индикатор) (наименование) | Ед. изм. | Значения показателей |
| 2012год | 2013год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год | 2019 год | 2020 год |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Муниципальная программа «Муниципальная политика» |
| 1. | Доля граждан, положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления | проценты | - | - | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 20 |
| 2. | Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование | процен-ты | - | - | 20 | 20 | 21 | 21 | 22 | 22 | 23 |
| 3. | Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы не менее 3 лет | процен-ты | - | - | 7 | 8 | 9 | 11 | 13 | 13 | 13 |
| Подпрограмма 1. «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления» |
| 1.1. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва | процен-ты | 24,6 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 |
| 1.2. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса | процен-ты | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1.3. | Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет | процен-ты | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 |
| 1.4. | Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования | процен-ты | - | - | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 |
| 1.5. | Доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе | процен-ты | - | 4 | 3,5 | 3,3 | 3,1 | 2,9 | 2,7 | 2,5 | 2,5 |
| 1.6. | Доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование | процен-ты | - | - | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 |
| 1.7. | Доля лиц, впервые принятых на муниципальную службу, которым был назначен испытательный срок | процен-ты | - | - | 45 | 50 | 55 | 55 | 60 | 65 | 65 |
| 1.8. | Коэффициент закрепленности на муниципальной службе | процен-ты | - | - | 16 | 17 | 15 | 14 | 14 | 13 | 13 |
| 1.9. | Доля лиц, получивших дополнительное профессиональное образование, в общем количестве лиц, состоящих в кадровом резерве | процен-ты | - | - | 10 | 11 | 11 | 12 | 12 | 13 | 13 |
| 1.10. | Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие требованиям законодательства о муниципальной службе | процен-ты | - | - | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Приложение № 3

к муниципальной программе

Майорского сельского поселения «Муниципальная политика»

Сведения

о методике расчета показателя (индикатора) муниципальной программы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиепоказателя | Ед.изм. | Методика расчета показателя (формула) и методологические пояснения к показателю  | Базовые показатели (используемые в формуле) |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. 1.
 | Показатель 1.Доля граждан, положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления | проценты | Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей муниципального образования Майорского сельского поселения по вопросу: «Как Вы оцениваете деятельность главы Майорского сельского поселения (администрации Майорского сельского поселения)?».Варианты ответов:положительно;скорее положительно;отрицательно;скорее отрицательно;затрудняюсь ответить.Расчет доверия производится путем сложения значений категорий «положительно» и «скорее положительно».Планируемое значение показателя для каждого отчетного периода рассчитывается по формуле:ДГ n = ДГ n-1 + 2,2% | Базовый показатель 1ДГ n - доля граждан положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления в базовый отчетный период.Базовый показатель 2ДГ n-1 - доля граждан положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления в предыдущий отчетный период. |
|  | Показатель 2.Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование  | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:ДМСо = МСо х 100 / МС, гдеДМСо – доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;МСо – количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;МС – количество должностных единиц муниципальных служащих. | ДМСо – доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;МСо – количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;МС – количество штатных единиц муниципальных служащих. |
|  | Показатель 3.Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы не менее 3 лет | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:ДС30 = КС3 х 100 / КС30, где:ДС30 – доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;КС3 – количество специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;КС30 – количество специалистов в возрасте до 30 лет. | ДС30 – доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;КС3 – количество специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;КС30 – количество специалистов в возрасте до 30 лет. |
|  | Показатель 1.1.Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:ДВДр = ВДр х 100 / ВД, где:ДВДр – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;ВДр – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;ВД – количество вакантных должностей. | Базовый показатель 1ДВДр - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;Базовый показатель 2ВДр - количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;Базовый показатель 3ВД - количество вакантных должностей |
|  | Показатель 1.2.Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:ДВДк = ВДк х 100 / ВД, где:ДВДк – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;ВДк – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;ВД – количество вакантных должностей. | Базовый показатель 1ДВДк - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;Базовый показатель 2ВДк - количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;Базовый показатель 3ВД - количество вакантных должностей |
|  | Показатель 1.3.Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:ДС30 = КС3 х 100 / КС30 | Базовый показатель 1ДС30 - доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;Базовый показатель 2КС3 - количество специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;Базовый показатель 3КС30 - количество специалистов в возрасте до 30 лет |
|  | Показатель 1.4.Доля муниципальных служащих прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:ДМсДПО = МсДПО х 100 / Мс | Базовый показатель 1ДМсДПО - доля муниципальных служащих прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования;Базовый показатель 2МсДПО - количество муниципальных служащих прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования;Базовый показатель 3Мс - количество глав муниципальных образований, штатных единиц муниципальных служащих |
|  | Показатель 1.5.Доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:ДМСпв = МСпв х 100 / МС | Базовый показатель 1ДМСпв - доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе;Базовый показатель 2МСпв - количество муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе;Базовый показатель 3МС - количество штатных единиц муниципальных служащих |
|  | Показатель 1.6.Доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:ДМсВО = МсВО х 100 / МС | Базовый показатель 1ДМсВО - доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;Базовый показатель 2МсВО - количество муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;Базовый показатель 3МС - количество штатных единиц муниципальных служащих |
|  | Показатель 1.7.Доля лиц, впервые принятых на муниципальную службу, которым был назначен испытательный срок | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:Дмс= Кмс х 100 / Кс, где:Дмс – доля лиц, впервые принятых на муниципальную службу, которым был назначен испытательный срок;Кмс – количество лиц, впервые принятых на муниципальную службу, которым был назначен испытательный срок;Кс – количество лиц, впервые принятых на муниципальную службу. | Кс – количество лиц, впервые принятых на муниципальную службу |
|  | Показатель 1.8.Коэффициент закрепленности муниципальных служащих на муниципальной службе Майорского сельского поселения | проценты | Кз = Ув х 100 / Ср,где Кз – коэффициент закрепленности кадров (в процентах);Ув – количество уволенных гражданских служащих со стажем работы в органе местного самоуправления от 2 и более лет (за исключением истечения срочного служебного контракта; инициативы представителя нанимателя; обстоятельств, независящих от воли сторон; в связи с переводом в другой орган местного самоуправления Майорского сельского поселения);Ср – среднесписочная численность муниципальных служащих. |  |
|  | Показатель 1.9.Доля лиц, получивших дополнительное профессиональное образование, в общем количестве лиц, состоящих в кадровом резерве  | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:ДПОкр = КПОкр х 100 / ОКкр, где:ДПОкр – доля лиц, получивших дополнительное профессиональное образование, в общем количестве лиц, состоящих в кадровом резерве;КПОкр – количество лиц, состоящих кадровом резерве, получивших дополнительное профессиональное образование;ОКкр – общее количество лиц, состоящих в кадровом резерве | ОКкр – общее количество лиц, состоящих в кадровом резерве |
|  | Показатель 1.10.Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие требованиям законодательства о муниципальной службе  | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:ДДМС = ДР х 100 / ДМС, где:ДДГС – доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие требованиям законодательства о муниципальной службе;ДР – количество утвержденных должностных регламентов;ДМС – количество должностей муниципальной службы | ДГС – количество должностей муниципальной службы |

Приложение № 4

к муниципальной программе

Майорского сельского поселения

«Муниципальная политика»

Перечень

подпрограмм и основных мероприятий муниципальной программы

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Номер и наименование основного мероприятия,мероприятия муниципальной программы | Участник, ответственный за исполнение основного мероприятия, мероприятия муниципальной программы | Срок | Ожидаемый непосредственный результат(краткое описание) | Последствия нереализации основного мероприятия, мероприятия муниципальной программы | Связь с показателями муниципальной программы (подпрограммы) |
| начала реализации | окончания реализации |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Подпрограмма 1. «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления» |
| 1. 2.
 | Основное мероприятие 1.1.Совершенствование правовой и методической основы муниципальной службы | Администрация Майорского сельского поселения | 2014 | 2020 | Повышение эффективности деятельности органа местного самоуправления Майорского сельского поселения | Стагнация развития муниципальной службы | Показа-тели 1.1, 1.2  |
| 1. 3.
 | Основное мероприятие 1.2.Обеспечение дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих | Администрация Майорского сельского поселения | 2014 | 2020 | Совершенствование уровня дополнительного профессионального образования лиц, занятых в системе местного самоуправления | Снижение уровня качества кадровой обеспеченности органов местного самоуправле-ния | Показате-ли 1.4  |
| 1. 4.
 | Основное мероприятие 1.3.Оптимизация штатной численности муниципальных служащих | Администрация Майорского сельского поселения | 2014 | 2020 | Стабилизация численности муниципальных служащих в установленных рамках, недопущение ее роста | Увеличение расходов местного бюджета.Неэффективное исполнение органами местного самоуправле-ния своих полномочий.Отсутствие карьерного роста муниципаль-ных служащих | Показа-тель 1  |
| 1. 5.
 | Основное мероприятие 1.4.Повышение престижа муниципальной службы, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления | Администрация Майорского сельского поселения | 2014 | 2020 | Повышение уровня доверия населения к муниципальным служащим | Повышение социальной напряженности в связи с неэффектив-ным осуществлени-ем органами местного самоуправле-ния своих полномочий | Показате-ли 1.3, 1.5, 1.6  |
| 5. | Основное мероприятие 1.5.Совершенствование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы | Администрация Майорского сельского поселения | 2014 | 2020 | В результате реализации данного мероприятия доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва возрастет;доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса возрастет. | В случае не реализации основного мероприятия не будет достигнут итоговый показатель по данному направлению | Показате-ли 1.2,1.3 |
| 6. | Основное мероприятие 1.6.Внедрение новых принципов кадровой работы, способствующих профессиональному развитию муниципальных служащих | Администрация Майорского сельского поселения | 2014 | 2020 | В результате реализации данного мероприятия доля лиц, впервые принятых на муниципальную службу, которым был назначен испытательный срок составит не менее 65 процентов.Коэффициент закрепленности на муниципальной службе составит не более 13 процентов | В случае не реализации основного мероприятия не будет достигнут итоговый показатель по данному направлению | Показате-ли 1.7, 1.8 |
| 7. | Основное мероприятие 1.7.Совершенствование современных механизмов прохождения муниципальной службы | Администрация Майорского сельского поселения | 2014 | 2020 | В результате реализации данного мероприятия доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование составит не менее 97 процентов; доля лиц, получивших дополнительное профессиональное образование, в общем количестве лиц, состоящих в кадровом резерве, составит не менее 13 процентов  |  В случае не реализации основного мероприятия не будет достигнут итоговый показатель по данному направлению | Показатели 1.6, 1.9 |
| 8. | Основное мероприятие 1.8.Соблюдение муниципальными служащими требований должностных регламентов | Администрация Майорского сельского поселения | 2014 | 2020 | В результате реализации данного мероприятия доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие требованиям законодательства о муниципальной службе, составит 100 процентов | В случае не реализации основного мероприятия не будет достигнут итоговый показатель по данному направлению | Показа-тель 1.10 |
| 9. | Основное мероприятие 1.9.Внедрение эффективных технологий и современных методов работы с кадровым резервом | Администрация Майорского сельского поселения | 2014 | 2020 | В результате реализации данного мероприятия доля лиц, принявших участие в программах дополнительного профессионального образования, в общем количестве лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Майорского сельского поселения, составит не менее 15 процентов | В случае не реализации основного мероприятия не будет достигнут итоговый показатель по данному направлению | Показате-ль 1.9 |
| 10. | Основное мероприятие 1.10.Повышение профессиональных компетенций кадров муниципального управления | Администрация Майорского сельского поселения | 2014 | 2020 | В результате реализации данного мероприятия доля реализованных инновационных образовательных программ в области муниципальной службы составит не менее 80 процентов | В случае не реализации основного мероприятия не будет достигнут итоговый показатель по данному направлению | Показате-ль 1.6. |

Приложение № 5

к муниципальной программе

Майорского сельского поселения «Муниципальная политика»

Расходы

областного бюджета, федерального бюджета, местных бюджетов

и внебюджетных источников на реализацию муниципальной программы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Статус | Наименование муниципальнойпрограммы, подпрограммы муниципальной программы | Ответственный исполнитель | Оценка расходов (тыс. руб.), годы |
| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Муниципальнаяпрограмма | «Муниципальная политика» | всего | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| областной бюджет | - | - | - | - | - | - | - |
| федеральный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |
| местный бюджет | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| внебюджетные источники | - | - | - | - | - | - | - |
| Подпрограмма 1. | «Развитие муниципального управления и муниципальной службы в Майорском сельском поселении, дополнительное профессиональ-ное образование лиц, занятых в системе местного самоуправления» | всего |  |  |  |  |  |  |  |
| областной бюджет  | - | - | - | - | - | - | - |
| федеральный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |
| местный бюджет | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| внебюджетные источники | - | - | - | - | - | - | - |