

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСЕЛКА ИВАНИНО**

**КУРЧАТОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 257**

**« 30 » октября 2019г.**

**Об утверждении муниципальной программы**

**«Развитие муниципальной службы в посёлке Иванино**

**Курчатовского района Курской области на 2020 – 2025 годы»**

В соответствии с постановлением Администрации поселка Иванино Курчатовского района Курской области от 02.10.2012 года №248 «Об утверждении перечня муниципальных программ поселка Иванино Курчатовского района Курской области», Администрация посёлка Иванино Курчатовского района Курской области

 Постановляю:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в посёлке Иванино Курчатовского района Курской области на 2020 – 2025 годы» (приложение).
2. Признать утратившим силу с 01 января 2018 года постановление Администрации поселка Иванино Курчатовского района Курской области от 25.10.2017 № 325 «Об утверждении муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в посёлке Иванино на 2018 – 2020 годы» с изменениями и дополнениями.
3. Контроль над выполнением постановления оставляю за собой.
4. Постановление вступает в силу с 1 января 2020 года и подлежит официальному опубликованию на сайте поселка Иванино ([http://поселок-иванино](http://поселок-иванино-).рф).

Глава поселка Иванино: В.П. Пыхтин

Приложение

к постановлению Администрации посёлка Иванино от 30.10.2019г. № 257

Паспорт Программы

«Развитие муниципальной службы в посёлке Иванино Курчатовского района Курской области на 2020 – 2025 годы»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование Программы | – | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в посёлке Иванино на 2020 – 2025 годы» (далее – Программа)  |
| Основаниедля разработки Программы | – | Федеральный закон от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;Устав муниципального образования «посёлок Иванино»; |
| Подпрограммы программы | – | подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы» |
| Исполнители программы | – | администрация поселка Иванино |
| Соисполнители Программы | – | отсутствуют |
| Основная цель Программы | – | совершенствование организации муниципальной службы в поселке Иванино (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| Основные задачи Программы | – | совершенствование правовой основы муниципальной службы;внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;применение антикоррупционных механизмов;оптимизация штатной численности муниципальных служащих;повышение престижа муниципальной службы;привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| Сроки реализацииПрограммы | – | 2020 – 2025 годы |
| Объемы и источникифинансирования Программы | – | бюджет поселка Иванино:всего за 2020 – 2025 годы - 7390692 рублей, в том числе:2020 год – 1231782 рублей;2021 год – 1231782 рублей;2022 год – 1231782 рублей;2023 год – 1231782 рублей;2024 год – 1231782 рублей;2025 год – 1231782 рублей; |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Программы  | – | по итогам реализации Программы в 2025 году будут достигнуты следующие результаты:индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента; количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов; доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов; доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов; доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 50 процентов; доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 50 процентов; число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 30 процентов; число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 50 процентов; число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 35 процентов |
| Система организации контроля за исполнением Программы | – | контроль за реализацией Программы осуществляет администрация поселка Иванино  |

Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование

необходимости ее решения программными методами

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

недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов;

не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;

недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;

качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

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

Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы

реализации Программы, целевые индикаторы и показатели

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

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

совершенствование правовой основы муниципальной службы;

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

совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

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

применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;

оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

повышение престижа муниципальной службы;

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

создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

Реализация Программы рассчитана на 6-летний период
с 2020 по 2025 годы и исполняется в шесть этапов:

1-й этап – январь – декабрь 2020 года;

2-й этап – январь – декабрь 2021 года;

3-й этап – январь – декабрь 2022 года;

4-й этап – январь – декабрь 2023 года;

5-й этап – январь – декабрь 2024 года;

6-й этап – январь – декабрь 2025 года.

Раздел 3. Система программных мероприятий

и ресурсное обеспечение Программы

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

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

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

применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства.

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

порядок формирования и ведения реестра муниципальных служащих поселения;

вопросы оптимизации системы управления.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы;

совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу;

совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;

разработка и внедрение эффективных механизмов ротации кадрового состава муниципальной службы;

проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

разработка и внедрение методики планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих;

совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

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

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

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

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

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

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

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

совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих;

разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

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

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

внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

разработка и внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;

организация индивидуального обучения муниципальных служащих;

развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте;

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

развитие индивидуального образования муниципальных служащих;

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

приобретение учебно-методической литературы;

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

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

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

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

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

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

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

внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих;

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

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

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

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

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

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

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

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

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;

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

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

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

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

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

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

совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

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

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

совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих;

совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;

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

разработка и реализация с помощью средств массовой информации программ, направленных на повышение престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим;

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

внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих.

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

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

формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы;

внедрение института стажерства в органах местного самоуправления;

создание муниципального молодежного клуба «Молодой управленец» для обеспечения мер поддержки способной и талантливой молодежи.

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

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

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

Основными мероприятиями Программы для создания данной системы в поселке Иванино будут являться:

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

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

организация пресс-конференций, брифингов, интервью средствам массовой информации по вопросам развития муниципальной службы;

привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

создание на официальном сайте поселка Иванино информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

создание на официальном сайте поселка Иванино страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия».

Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы

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

Раздел 5. Механизм реализации, организация управления,

контроль за ходом реализации Программы

5.1. Руководителем Программы является глава посёлка Иванино.

5.2. Муниципальный заказчик - координатор Программы – администрация посёлка Иванино с учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации Программы, состав исполнителей.

5.3. Реализация Программы осуществляется на основе:

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

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

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

5.5. Отчеты о ходе работ по Программе по результатам за год и за весь период действия Программы подготавливает администрация поселка Иванино.

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

Раздел 6.Обоснование выделения подпрограммы

Комплексный характер цели и задачи подпрограммы обуславливают целесообразность использования программно-целевых методов управления для скоординированного достижения взаимосвязанных целей подпрограмм и решения соответствующих им задач как в целом по муниципальной программе, так и по ее отдельным блокам.

В муниципальную программу включена подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы»;

Выполнение задач подпрограммы, а также реализация ее мероприятий позволит достичь основную цель муниципальной программы: развитие муниципальной службы на территории поселка Иванино Курчатовского района Курской области, повышение квалификации кадрового состава, эффективное осуществление полномочий городского поселения.

Раздел 7. Обоснование объема финансовых ресурсов,

необходимых для реализации муниципальной программы

Финансирование программных мероприятий будет осуществляться за счет средств местного бюджета.

Общий объем финансовых средств на реализацию мероприятий муниципальной программы на весь период составляет 7390692 рублей, в том числе по годам:

2020 год – 1231782 рублей;

2021 год – 1231782 рублей;

2022 год – 1231782 рублей;

2023 год – 1231782 рублей;

2024 год – 1231782 рублей;

2025 год – 1231782 рублей;

Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы счет средств местного бюджета представлено в приложении №2 к муниципальной программе.

Объемы финансирования носят прогнозный характер и подлежат ежегодному уточнению в установленном порядке при формировании проекта бюджета на соответствующий год и плановый период.

Раздел 8. Оценка степени влияния выделения дополнительных объемов

ресурсов на показатели (индикаторы) муниципальной программы

(подпрограммы), состав и основные характеристики основных мероприятий

подпрограмм муниципальной программы

Выделение дополнительных объемов ресурсов на реализацию основных мероприятий муниципальной программы в настоящее время не планируется.

Раздел 9. Оценка эффективности

социально-экономических последствий Программы

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

9.2. По итогам реализации Программы в 2025 году будут достигнуты следующие результаты:

- индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента;

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

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

- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов;

- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 50 процентов;

- доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 50 процентов;

- число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 30 процентов;

- число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 50 процентов;

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

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

МЕТОДИКА РАСЧЕТА

целевых показателей и индикаторов муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в посёлке на 2020 – 2025 годы»

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании результатов опроса жителей посёлке в 2018 году.

1.2. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей посёлка Иванино по вопросу: «Как Вы оцениваете деятельность главы посёлка Иванино (администрации посёлка Иванино)?».

Варианты ответов:

положительно;

скорее положительно;

отрицательно;

скорее отрицательно;

затрудняюсь ответить.

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

Единица измерения – процентов.

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

2.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно
100 процентов, включая итоги 2025 года.

Единица измерения – процентов.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДДМС = ДР х 100 / ДМС, где:

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

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС – количество должностей муниципальной службы.

3. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции

которых содержат показатели результативности

3.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – процентов.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДМСр = ДРр х 100 / ДР, где:

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

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

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

4. Доля вакантных должностей муниципальной

службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва

4.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

4.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДр = ВДр х 100 / ВД, где:

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

ВД – количество вакантных должностей;

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

5. Доля вакантных должностей муниципальной службы,

замещаемых на основе конкурса

5.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

5.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДк = ВДк х 100 / ВД, где:

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

ВД – количество вакантных должностей;

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

6. Доля специалистов в возрасте до 30 лет,

имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет

6.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

6.3. 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;

КС30 – количество специалистов в возрасте до 30 лет;

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

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

7.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 30 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

8. Число муниципальных служащих, прошедших обучение

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

8.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 годов общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

9. Число муниципальных служащих,

уволившихся с муниципальной службы до достижения ими

предельного возраста пребывания на муниципальной службе

9.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общее снижение должно составлять 35 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

**Подпрограмма**

**«Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы» муниципальной программы поселка Иванино Курчатовского района Курской области**

**«Развитие муниципальной службы»**

**Паспорт подпрограммы**

**«Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование Подпрограммы | – | Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы |
| Исполнители программы | – | администрация поселка Иванино |
| Соисполнители Подпрограммы | – | отсутствуют |
| Основная цель Подпрограммы | – | совершенствование организации муниципальной службы в поселке Иванино (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| Основные задачи Подпрограммы | – | совершенствование правовой основы муниципальной службы;внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;применение антикоррупционных механизмов;оптимизация штатной численности муниципальных служащих;повышение престижа муниципальной службы;привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| Сроки реализацииПодпрограммы | – | 2020 – 2025 годы |
| Объемы и источникифинансирования Подпрограммы | – | бюджет поселка Иванино:всего за 2020 – 2025 годы - 7390692 рублей, в том числе:2020 год – 1231782 рублей;2021 год – 1231782 рублей;2022 год – 1231782 рублей;2023 год – 1231782 рублей;2024 год – 1231782 рублей;2025 год – 1231782 рублей; |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Подпрограммы  | – | по итогам реализации Программы в 2025 году будут достигнуты следующие результаты:индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента; количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов; доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов; доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов; доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 50 процентов; доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 50 процентов; число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 30 процентов; число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 50 процентов; число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 35 процентов |
| Система организации контроля за исполнением Подпрограммы | – | контроль за реализацией Программы осуществляет администрация поселка Иванино  |

Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование

необходимости ее решения программными методами

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

недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов;

не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;

недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;

качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

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

Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы

реализации Подпрограммы, целевые индикаторы и показатели

Основная цель Подпрограммы – совершенствование организации муниципальной службы в поселке Иванино и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

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

совершенствование правовой основы муниципальной службы;

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

совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

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

применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;

оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

повышение престижа муниципальной службы;

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

создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

Реализация Подпрограммы рассчитана на 6-летний период
с 2020 по 2025 годы и исполняется в шесть этапов:

1-й этап – январь – декабрь 2020 года;

2-й этап – январь – декабрь 2021 года;

3-й этап – январь – декабрь 2022 года;

4-й этап – январь – декабрь 2023 года;

5-й этап – январь – декабрь 2024 года;

6-й этап – январь – декабрь 2025 года.

Раздел 3. Система программных мероприятий

и ресурсное обеспечение Подпрограммы

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

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Подпрограммы:

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

применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства.

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

порядок формирования и ведения реестра муниципальных служащих поселения;

вопросы оптимизации системы управления.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы;

совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу;

совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;

разработка и внедрение эффективных механизмов ротации кадрового состава муниципальной службы;

проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

разработка и внедрение методики планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих;

совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

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

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

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

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

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

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

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

совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих;

разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

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

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

внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

разработка и внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;

организация индивидуального обучения муниципальных служащих;

развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте;

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

развитие индивидуального образования муниципальных служащих;

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

приобретение учебно-методической литературы;

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

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

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

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

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

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

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

внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих;

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

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

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

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

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

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

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

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

Для решения поставленной задачи Подпрограммы предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;

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

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

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

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

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

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

совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

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

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

совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих;

совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;

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

разработка и реализация с помощью средств массовой информации программ, направленных на повышение престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим;

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

внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих.

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

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

формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы;

внедрение института стажерства в органах местного самоуправления;

создание муниципального молодежного клуба «Молодой управленец» для обеспечения мер поддержки способной и талантливой молодежи.

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

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

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

Основными мероприятиями Подпрограммы для создания данной системы в поселке Иванино будут являться:

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

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

организация пресс-конференций, брифингов, интервью средствам массовой информации по вопросам развития муниципальной службы;

привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

создание на официальном сайте поселка Иванино информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

создание на официальном сайте поселка Иванино страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия».

Раздел 4. Нормативное обеспечение Подпрограммы

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

Раздел 5. Механизм реализации, организация управления,

контроль за ходом реализации Подпрограммы

5.1. Руководителем Подпрограммы является глава посёлка Иванино.

5.2. Муниципальный заказчик - координатор Подпрограммы ы – администрация посёлка Иванино с учетом выделяемых на реализацию Подпрограммы финансовых средств ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации Подпрограммы, состав исполнителей.

5.3. Реализация Подпрограммы осуществляется на основе:

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

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

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

5.5. Отчеты о ходе работ по Подпрограмме по результатам за год и за весь период действия Подпрограммы подготавливает администрация поселка Иванино.

5.6. Контроль за выполнением Подпрограммы и использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию, осуществляет администрация поселка Иванино в установленном порядке.

Раздел 6. Обоснование объема финансовых ресурсов,

необходимых для реализации муниципальной Подпрограммы

Финансирование подпрограммных мероприятий будет осуществляться за счет средств местного бюджета.

Общий объем финансовых средств на реализацию мероприятий подпрограммы на весь период составляет 7390692 рублей, в том числе по годам:

2020 год – 1231782 рублей;

2021 год – 1231782 рублей;

2022 год – 1231782 рублей;

2023 год – 1231782 рублей;

2024 год – 1231782 рублей;

2025 год – 1231782 рублей;

Ресурсное обеспечение реализации подпрограммы счет средств местного бюджета представлено в приложении №2 к муниципальной программе.

Объемы финансирования носят прогнозный характер и подлежат ежегодному уточнению в установленном порядке при формировании проекта бюджета на соответствующий год и плановый период.

Раздел 7. Оценка степени влияния выделения дополнительных объемов

ресурсов на показатели (индикаторы) подпрограммы, состав и основные характеристики основных мероприятий подпрограмм муниципальной программы

Выделение дополнительных объемов ресурсов на реализацию основных мероприятий подпрограммы в настоящее время не планируется

Раздел 9. Оценка эффективности

социально-экономических последствий Подпрограммы

9.1. Оценка эффективности реализации Подпрограммы базируется на достижении целевых показателей Подпрограммы.

9.2. По итогам реализации Программы в 2025 году будут достигнуты следующие результаты:

- индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента;

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

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

- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов;

- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 50 процентов;

- доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 50 процентов;

- число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 30 процентов;

- число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 50 процентов;

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

9.3. Методика оценки эффективности Подпрограммы приведена в приложении № 3 к Подпрограмме.

МЕТОДИКА РАСЧЕТА

целевых показателей и индикаторов подпрограммы

«Развитие муниципальной службы в посёлке на 2020 – 2025 годы»

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании результатов опроса жителей посёлке в 2018 году.

1.2. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей посёлка Иванино по вопросу: «Как Вы оцениваете деятельность главы посёлка Иванино (администрации посёлка Иванино)?».

Варианты ответов:

положительно;

скорее положительно;

отрицательно;

скорее отрицательно;

затрудняюсь ответить.

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

Единица измерения – процентов.

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

2.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно
100 процентов, включая итоги 2025 года.

Единица измерения – процентов.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДДМС = ДР х 100 / ДМС, где:

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

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС – количество должностей муниципальной службы.

3. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции

которых содержат показатели результативности

3.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – процентов.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДМСр = ДРр х 100 / ДР, где:

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

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

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

4. Доля вакантных должностей муниципальной

службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва

4.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

4.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДр = ВДр х 100 / ВД, где:

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

ВД – количество вакантных должностей;

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

5. Доля вакантных должностей муниципальной службы,

замещаемых на основе конкурса

5.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

5.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДк = ВДк х 100 / ВД, где:

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

ВД – количество вакантных должностей;

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

6. Доля специалистов в возрасте до 30 лет,

имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет

6.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

6.3. 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;

КС30 – количество специалистов в возрасте до 30 лет;

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

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

7.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 30 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

8. Число муниципальных служащих, прошедших обучение

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

8.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 годов общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

9. Число муниципальных служащих,

уволившихся с муниципальной службы до достижения ими

предельного возраста пребывания на муниципальной службе

9.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общее снижение должно составлять 35 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

Приложение № 1

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной службы

 в посёлке Иванино на 2020-2025 годы»

СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,

ресурсное обеспечение, перечень мероприятий с разбивкой по годам,

источникам и объемам финансирования Программы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименованиемероприятия | Сроки выполне-ния | Исполните-ли, участ-ники реали-зации меро-приятий Программы | Объемы финансирования(рублей) | Источ-ники финансирования |
|  |  |  | всего | в том числе по годам |  |
|  | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  | 6 |  | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы
 |  |  |  |
| 1.1. | Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.1.1. | в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Ростовской области о муниципальной службе  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности |
| 2.1. | Формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.1.1. | Разработка современных методик подбора кадров | 1 квартал 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.1.2. | Внедрение современных методик подбора кадров | 2 квартал 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.2. | Совершенствование системы конкурсного замеще-ния вакантных должностей муниципальной службы  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.2.1. | Внедрение системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления  | 2-3 кварталы 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.2.2. | Мониторинг использования механизма конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.2.3. | Оптимизация процедуры участия независимых экспертов в работе конкурсных (аттестационных) комиссий  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.3. | Разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу | 2-3 кварталы 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.4. | Совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.4.1. | Внедрение механизма формирования кадрового резерва муниципальной службы на конкурсной основе  | 2 квартал 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.4.2. | Разработка программ обучения кадрового резерва муниципальной службы  | 3 квартал 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.5. | Разработка и утверждение индивидуальных планов профессионального развития граждан, включенных в кадровый резерв | 4 квартал 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.6. | Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих  | ежегодно |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.7. | Разработка и внедрение методики планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих  | 1-4 кварталы 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.7.1. | Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих  | 4 квартал 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.7.2. | Формирование системы оплаты труда муниципальных служащих на основе оценки результативности профессиональной служебной деятельности | 1 квартал 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.8. | Разработка и внедрение процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Совершенствование организационных и правовых механизмовпрофессиональной служебной деятельности муниципальных служащих |
| 3.1. | Совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1.1. | Разработка модельных должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1.2. | Мониторинг применения должностных инструкций, оценка степени влияния должностной инструкции на обеспечение исполнения полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1.3. | Упорядочение и конкретизация функций муници-пальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях по итогам мониторинга, а также с учетом изменений действующего законодательства  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.2. | Разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне | 4 квартал 2018 г. - 1 квартал 2019 г. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.3. | Внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.4. | Разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности своих подразделений и органов местного самоуправления | 2-3 кварталы 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.5. | Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально- психологическим климатом в коллективе | 3-4 кварталы ежегодно |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы,дополнительного профессионального образования муниципальных служащих |
| 4.1. | Внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих в органах местного самоуправления  | 1-2 кварталы 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.2. | Организация индивидуального обучения муниципальных служащих  | весь период |  | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | Местный бюджет |
| 4.3. | Участие муниципальных служащих в курсах повы-шения квалификации, в том числе с использова-нием дистанционных технологий обучения | весь период |  | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | Местный бюджет |
| 4.4. | Участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи  | весь период |  | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | Местный бюджет |
| 4.5. | Приобретение учебно-методической литературы | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе |
| 5.1. | Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.2. | Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих |
| 6.1. | Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы  | 1-2 кварталы 2018 года |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.2. | Подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления  | ежегодно |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.3. | Мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.4. | Содержание администрации поселка | весь период |  | 7330,692 | 1221,782 | 1221,782 | 1221,782 | 1221,782 | 1221,782 | 1221,782 | Местный бюджет |
| 7. Повышение престижа муниципальной службы |
| 7.1. | Совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.1.1. | Развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе:совершенствование механизмов предоставления единовременной субсидии на приобретение жилой площади муниципальным служащим;совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.1.2. | Совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.2. | Разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.3. | Внедрение современных механизмов стимулиро-вания деятельности муниципальных служащих | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления |
| 8.1. | Внедрение института стажёрства в органах местного самоуправления | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.2. | Формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9. Создание системы контроля деятельности муниципальных служащихсо стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| 9.1. | Привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий  | весь период |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение №2

к муниципальной программе

Курчатовского района Курской области

«Развитие муниципальной службы»

**Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы поселка Иванино**

**Курчатовского района Курской области «Развитие муниципальной службы»**

**за счет средств местного бюджета (руб.)**

| Статус | Наименование муниципальной программы,подпрограммы муниципальной программы,основногомероприятия | Ответственныйисполнитель,соисполнители,участники | Код бюджетной классификации | Расходы (руб.), годы |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ГРБС | Рз Пр | ЦСР | ВР | **2020г.** | **2021г.** | **2022г.** | **2023г.** | **2024г.** | **2025г.** |
| **Муниципальная****программа** | **«Развитие** **муниципальной** **службы»** | **Всего,****в том числе:** | х | х | х | х | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 |
| Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | х | х | х | х | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 |
| **Подпрограмма 1** | **«Реализация мероприятий, направленных на развитие** **муниципальной службы»** | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области  | х | х | х | х | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 |
| Основноемероприятие 1  | Обеспечение развития муниципальной службы | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | х | х | 0910100000  |  | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 | 1231782 |
| Основноенаправление 1  | Обеспечение деятельности и выполнение функций органов местного самоуправления | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | х | х | 09101С1402 | 100200800 | 1221782 | 1221782 | 1221782 | 1221782 | 1221782 | 1221782 |
| 001 | 0104 | 09101С1402 | 100200800 | 1221782 | 1221782 | 1221782 | 1221782 | 1221782 | 1221782 |
| Основноенаправление 2 | Мероприятия, направленные на развитие муниципальной службы | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | 001 | 0104 | 09101С1437 | 200 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 |
| Основноемероприятие 2 | Совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития местного самоуправления и муниципальной службы  | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | х | х | х | х | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 |

Приложение №3

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной службы

 в посёлке Иванино на 2020 – 2025 годы»

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы

в посёлке Иванино на 2020 – 2025 годы»

1. Оценка эффективности реализации Программы будет осуществляться по двум направлениям:

1.1. Оценка эффективности реализации Программы по степени достижения целевых показателей и индикаторов (далее – оценка).

1.2. Оценка бюджетной эффективности Программы.

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

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

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

5. Оценка осуществляется по целевым показателям и индикаторам, характеризующим развитие муниципальной службы.

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

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

7.1. В отношении показателя, большее значение которого отражает большую эффективность, - по формуле



где:

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

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

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

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



где:

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

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

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

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

100, где:

к ИЦ ИД ... ИЦ ИД ИЦ ИД \* Э к к 2 2 1 1 ИД ИЦ

\* для показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность применяется

Э – эффективность реализации Программы (процентов);

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

ИЦ – целевые значения индикаторов, утвержденные Программой;

к – количество индикаторов Программы.

9. При значении интегральной оценки эффективности:

100 процентов – реализация Программы считается эффективной;

менее 100 процентов – реализация Программы считается неэффективной;

более 100 процентов – реализация Программы считается наиболее эффективной.

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



где:

Э бюд – бюджетная эффективность Программы;

Фи – фактическое использование средств;

Фп – планируемое использование средств.

11. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется администрацией посёлка Иванино.