

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ЯРОСЛАВСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
КРАСНЫЙ ПРОФИНТЕРН

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 07.11.2013 № 556

Об утверждении целевой программы

"Развитие муниципальной службы в сельском
поселении Красный Профинтерн " на 2014-2016 гг.

В соответствии со ст. 35 Федерального закона от 02.03.2007года № 25-ФЗ
«О муниципальной службе в Российской Федерации»

АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КРАСНЫЙ ПРОФИНТЕРН
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую целевую программу "Развитие муниципальной
службы в сельском поселении Красный Профинтерн " на 2014-2016гг. (далее
— Программа).

2. Руководителю финансово-экономического отдела Семеновой Т.Н.
обеспечить финансирование мероприятий Программы в 2014 - 2016 годах в
утвержденных объемах средств.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации сельского
поселения Красный Профинтерн от 16.05. 2011 г. № 171 «Об утверждении це-
левой программы "Развитие муниципальной службы в сельском поселении
Красный Профинтерн " на 2011-2013гг.» с 1 января 2014 года.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на Первого
заместителя главы сельского поселения Красный Профинтерн Грибова В.В.

5. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

Глава сельского поселения
Красный Профинтерн

С. В. Ивченко

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
В СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ
КРАСНЫЙ ПРОФИНТЕРН"

на 2014 - 2016 годы

Паспорт программы

«Развитие муниципальной службы в сельском поселении Красный Профинтерн на 2014-2016 гг.»

Наименование программы	Развитие муниципальной службы в сельском поселении Красный Профинтерн на 2014-2016 гг.
Основание разработки программы	Федеральный закон от 06.10.2003 года № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»
Ответственный исполнитель программы	Администрация сельского поселения Красный Профинтерн
Цели программы	-Совершенствование муниципального управления, повышение его эффективности; -совершенствование организации муниципальной службы в сельском поселении Красный Профинтерн, повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.
Задачи программы	-Повышение доверия граждан к муниципальным служащим, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы, формирование положительного имиджа муниципального служащего; -стимулирование к обучению, повышению квалификации, профессиональной переподготовке муниципальных служащих за счет средств бюджета поселения; -развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе; -разработка системы мер, направленных на стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне.
Целевые индикаторы и показатели программы	-доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва; - доля муниципальных служащих, прошедших обучение, повышение квалификации, переподготовку от общего количества муниципальных служащих; - количество аттестованных муниципальных служащих от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации

Сроки реализации программы	2014-2016 годы.
Ресурсное обеспечение программы	Объем ассигнований местного бюджета программы составляет в 2014 – 2016 годах – 929 630 рублей , в том числе по годам: 2014 – 309 210 рублей; 2015 – 310 210 рублей; 2016 – 310 210 рублей.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Принятие необходимых муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Ярославской области. - Создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих. - Обучение, переподготовка, повышение квалификации муниципальных служащих за счет средств бюджета поселения. - Оснащение рабочих мест программным обеспечением – электронный документооборот. - Обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю. - Внедрение механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе.
Ответственные лица для контактов	Семенова Т.Н.- руководитель финансово-экономического отдела тел. 8(48531) 4-3-43 Кубарева Л.Л. – ведущий специалист администрации 8(48531) 61-2-52

1. Содержание проблемы

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти. Развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе, муниципальными программами развития муниципальной службы.

В сельском поселении Красный Профинтерн с 2011 года реализовалась целевая программа «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Красный Профинтерн » на 2011-2013 гг. В течение этого периода трое муниципальных служащих прошли обучение по повышению квалификации в Ярославском государственном университете имени Г.Демидова по программам:

1. «Кадровое обеспечение местного самоуправления»
2. Государственное и муниципальное управление: эффективные технологии управления территорией.

3. Бухгалтерский учёт в муниципальных учреждениях.

В настоящее время общая численность муниципальных служащих в администрации сельского поселения составляет 15 человек, из которых 13% – лица в возрасте до 30 лет, 27% - в возрасте от 30 до 50 лет, 53% - в возрасте 50-59 и 7% - в возрасте от 60 до 65. Из общего количества муниципальных служащих высшее образование имеют - 60 %, среднее специальное – 40%, 93% муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы более 5 лет.

На 01.10.2013 год число резервистов, по всем группам должностей, начиная с младшей – специалист 1 категории, и заканчивая руководителями самого высокого звена – высшая группа, составило 23 человека.

За 2011-2013 год на муниципальную службу поступило 3 муниципальных служащих из резерва кадров.

Проведена работа по созданию Реестра муниципальных служащих сельского поселения Красный Профинтерн, который позволяет оперативно получать информацию по кадровому составу муниципальных служащих.

С целью выявления соответствия муниципального служащего занимаемой должности в Администрации сельского поселения Красный Профинтерн в 2015 году планируется проведение аттестации. Совершенствование процедуры аттестации, а именно: привлечение независимых экспертов и разработка новых тестовых вопросов позволит более качественно провести аттестацию муниципальных служащих.

В связи с принятием федеральных законов и нормативно-правовых актов Правительства Ярославской области о реализации антикоррупционного законодательства и о контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц по их доходам, приведены в соответствие с действующим законодательством нормативно-правовые акты сельского поселения, а также даны разъяснения о порядке предоставления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о расходах муниципальным служащим.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в администрации поселения является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. При этом первоочередными мерами в этой сфере могут стать повышение эффективности взаимодействия администрации поселения и администрации района, общественных организаций, прозрачности деятельности администрации поселения.

2. Цели, задачи и показатели (индикаторы), основные ожидаемые конечные результаты, сроки реализации муниципальной программы **Цели программы:**

- совершенствование муниципального управления, повышение его эффективности;
- совершенствование организации муниципальной службы в сельском поселении Красный Профинтерн, повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Задачи программы:

- Повышение доверия граждан к муниципальным служащим, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы, формирование положительного имиджа муниципального служащего;
- стимулирование к обучению, повышению квалификации, профессиональной переподготовке муниципальных служащих за счет средств бюджета поселения;
- развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;
- разработка системы мер, направленных на повышение эффективности муниципальной службы, стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне.

Программа будет реализовываться в 2014-2016 году. Администрации поселения предстоит усовершенствовать систему в организации и развитии муниципальной службы; создать оптимальные организационно-правовые механизмы развития муниципальной службы; внедрить механизмы противодействия коррупции на муниципальной службе; провести комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы; улучшить материально-технические условия эффективного функционирования системы муниципальной службы.

В качестве основных показателей эффективности Программы рассматриваются следующие индикаторы:

	Наименование показателя (индикатора)	Ед-ца измерения	Базовое значение на начало действия программы на 01.01.2014	Планируемое значение за 1 год реализации Программы, на 01.01.2015	Планируемое значение за 1 год реализации Программы, на 01.01.2016	Планируемое значение за 1 год реализации Программы, на 01.01.2017
1	Количество муниципальных служащих включенных в кадровый резерв от общего количества муниципальных служащих	%	13%	до 15%	до 20%	до 25%
2	Количество аттестованных муниципальных служащих от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации	%	100%	-	100%	-
3	Доля муниципальных служащих, прошедших обучение, повышение квалификации, переподготовку от общего количества муниципальных служащих;	%	20%	до 20%	до 20%	до 20%

Основные ожидаемые конечные результаты

- Принятие необходимых муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Ярославской области.
- Создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих. Обучение, переподготовка, повышение квалификации муниципальных служащих за счет средств бюджета поселения. Оснащение рабочих мест программным обеспечением – электронный документооборот.
- Обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю.
- Внедрение механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе.

Сроки реализации программы

- Программа будет реализовываться в 2014-2016 годах.

3. Перечень программных мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятия	Объем финансирования, руб.			Исполнитель
		в 2014г	в 2015г	в 2016г	
1	2	3	4	5	6
Задача - Повышение доверия граждан к муниципальным служащим, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы, формирование положительного имиджа муниципального служащего					
1	Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества и доступности муниципальных услуг, предоставляемых населению				Руководитель отдела управления муниципальным имуществом
2	Оказание муниципальных услуг в электронном виде				Руководитель отдела управления муниципальным имуществом
3	Предоставление информации о деятельности администрации сельского поселения в газету «Районные будни»				Ведущий специалист
4	Прием населения Главой сельского поселения, первым зам. главы, специалистами отделений				Ведущие специалисты отделений
Задача – стимулирование к обучению, повышению квалификации, профессиональной					

переподготовке муниципальных служащих за счет средств бюджета поселения					
1	Повышение квалификации муниципальных служащих	20000 (местный бюджет)	20000 (местный бюджет)	20000 (местный бюджет)	
2	Проведение семинаров и совещаний по межмуниципальному сотрудничеству для муниципальных служащих сельского поселения				Первый зам. главы
3	Проведение аттестации муниципальных служащих				Ведущий специалист
Задача: профилактика и противодействие коррупции в администрации сельского поселения Красный Профинтерн					
1	Формирование механизма регулирования служебного поведения и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе				Комиссия по служебному поведению и урегулированию конфликта интересов
2	Сбор и проверка сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих				Ведущий специалист
3	Использование в работе "Телефона доверия" по фактам коррупционной направленности				Первый зам. главы
Задача: разработка системы мер, направленных на повышение эффективности муниципальной службы, стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне.					
1	Принятие нормативных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством				Ведущий специалист
2	Ведение реестра муниципальных служащих администрации сельского поселения				Ведущий специалист
3	Проведение диспансеризации муниципальных служащих сельского поселения	57 000	60 000	60 000	Первый зам. главы Ведущий специалист
4	Формирование и работа с резервом кадров на муниципальной службе				Ведущий специалист
5	Материальное стимулирование муниципальных служащих в соответствии с учетом показателей их эффективности и результативности	180 210	180 210	180 210	Руководитель финансово-экономического отдела, Ведущий

					специалист
6	Улучшение материально-технической базы администрации сельского поселения	50 000	50 000	50 000	Первый зам. главы, Руководитель финансово-экономического отдела.
7	Изготовление удостоверений установленного образца муниципальным служащим администрации сельского поселения	2000	-	-	Ведущий специалист

4. Информация по ресурсному обеспечению муниципальной программы

Общий объем ассигнований местного бюджета программы составляет в 2014 – 2016 годах – 929 630 рублей, в том числе по годам:

2014 – 309 210 рублей;

2015 – 310 210 рублей;

2016 – 310 210 рублей.

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

$$Э_n = \frac{ИД_n}{ИЦ_n} \times 100 \quad \text{где:}$$

$Э_n$ – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

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

$ИЦ_n$ – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

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

$$Э_n = \frac{ИЦ_n}{ИД_n} \times 100 \quad \text{где:}$$

$Э_n$ – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

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

$ИЦ_n$ – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

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:

$$\text{где: } \mathcal{E}_{\text{бюд}} = \frac{\Phi_{\text{и}}}{\Phi_{\text{п}}} \times 100$$

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

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

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