

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

КРАСНООЗЕРНОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ ПРИОЗЕРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от  05 ноября 2013 г.                № 118

Об утверждении муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в

муниципальном образовании Красноозерное

сельское поселение на 2014-2016гг.»

В соответствии со ст.35 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной  службе  в  Российской Федерации», п.7 Указа Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации»,    в    целях    совершенствования системы  муниципальной  службы в муниципальном образовании Красноозерное сельское поселение муниципального образования  Приозерский муниципальный  район  Ленинградской области, повышения результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных  служащих  муниципального образования,  Красноозерное сельское поселение администрация    Красноозерное сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную   программу  «Развитие  муниципальной службы в муниципальном образовании Красноозерное сельское поселение  муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области на 2014-2016 гг.» согласно Приложению.

2. Постановление главы администрации МО Красноозерное сельское поселение № 27 от 04.04.2013 года считать утратившим силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в газете «Красная звезда».

4. Контроль  за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава  администрации

муниципального образования

Красноозерное сельское поселение Ю.Б.Заремский

  исп. Н.В.Захаренко

тел. 67-422

**Муниципальная программа**

**«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании**

**Красноозерное сельское поселение муниципального образования**

**Приозерский муниципальный район Ленинградской области**

**на 2014-2016 годы»**

Ответственный исполнитель

Ведущий специалист администрации муниципального образования Красноозерное сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области.

тел. 8(813-79)67-422; эл.адрес аdmkrаsnooz@mail.ru

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Паспорт**  **муниципальной программы муниципального образования Красноозерное сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Красноозерное сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области на 2014-2016 годы»** | |  |
| Полное наименование | Муниципальная программа муниципального образования Красноозерное сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Красноозерное сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области на 2014-2016 годы» |  |
| Ответственный исполнитель муниципальной программы | Администрация муниципального образования Красноозерное сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области |  |
| Участники муниципальной программы | Администрация муниципального образования Красноозерное сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район Ленинградской области |  |
| Цели муниципальной программы | Создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы в поселении, повышение эффективности деятельности муниципальных служащих поселения. |  |
| Задачи муниципальной программы | Разработка и принятие нормативной правовой базы по вопросам правового урегулирования, развития и совершенствования службы в поселении.  Формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы.  Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.  совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы поселения.  Совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы поселения.  Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности и результативности муниципальной службы (формирование и подготовка резерва управленческих кадров).  Обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе.  Разработка антикоррупционных механизмов.  Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих. |  |
| Этапы и сроки реализации муниципальной программы | Один этап, 2014-2016 годы |  |
| Объем бюджетных ассигнований муниципальной программы | Общий объем ресурсного обеспечения реализации муниципальной Программы составляет 160 тыс. рублей, в том числе:  Объем ресурсного обеспечения реализации муниципальной Программы за счет средств местного бюджета составит 160 тыс. рублей,  в том числе:  2014 год - 40 тыс. рублей,  2015 год – 50 тыс. рублей,  2016 год – 70 тыс. рублей, |  |
| Ожидаемые результаты реализации муниципальной программы | Последовательная реализация Программы позволит достичь следующих результатов:  - создание совершенной нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы в поселении;  - формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы в поселении путем проведения обучающих семинаров для муниципальных служащих;  - создание условий для профессионального повышения квалификации муниципальных служащих;  - обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышение эффективности муниципальной службы в поселении;  - положительные показатели эффективной работы администрации поселения (показатели социально-экономического развития, участие в конкурсах, круглых столах и др.). |  |

1. **Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы,**

**в том** **числе формулировки основных проблем в указанной сфере**

**и прогноз ее развития**

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием муниципального образования Красноозерное  сельское поселение МО Приозерский муниципальный район Ленинградской области (далее – поселение) в условиях, осуществляемых в Российской Федерации реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах местного самоуправления. От того, насколько эффективно действуют органы местного самоуправления, во многом зависит доверие населения к власти в целом, ее успех и эффективность. Поэтому, подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов

повышения эффективности муниципального управления.

Осуществление органами местного самоуправления своих полномочий и функций определяется, прежде всего, тремя факторами:

-состоянием системы органов местного самоуправления, их функционально-должностной структуры;

-состоянием кадрового состава и, прежде всего, профессионализмом работников органов местного самоуправления;

- наличием инструментов и способов взаимодействия населения поселения и органов местного самоуправления.

Формирование и развитие кадрового потенциала.

В основных направлениях формирования и развития кадрового потенциала органов местного самоуправления необходимо выделить пять основных блока стратегии кадровой политики:

- управление профессиональной деятельностью кадров муниципальной службы;

- правовое обеспечение профессиональной деятельности муниципальной службы;

- управление подготовкой кадров муниципальной службы;

- формирование корпоративной культуры профессиональной деятельности муниципальной службы как особой сферы в системе общественного разделения труда.

-  формирования и подготовки резерва  управленческих кадров администрации МО Красноозерное сельское поселение.

**Характеристика проблемы рассматриваемой сферы**

В сфере кадрового обеспечения муниципальной службы в поселении выделяется несколько проблем, решение которых необходимо для достижения ощутимых результатов:

- отсутствие единой системы подбора кадров на муниципальную службу;

- необходимость значительного обновления профессиональных знаний большего числа муниципальных служащих в связи с изменением содержания и условий осуществления функций муниципального управления;

- отсутствие системы оценки профессиональной деятельности и качества работы муниципальных служащих;

- отсутствие научно-обоснованных критериев, профессиональных требований к муниципальным служащим;

- становление системы работы с резервом кадров как основным источником обновления и пополнения кадров.

Федеральным Законом № 25-ФЗ от 2 марта 2007 года «О муниципальной службы в Российской Федерации» установлено, что развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов.

Проанализировав состояние кадрового потенциала  администрации МО Красноозерное сельское поселение, установлено, что в 2013 г. при штатном количестве работников, замещающих муниципальные должности, 7 человек:

-  в возрасте  от  20 до 40 лет  - 2 человека

-  в возрасте  от 40 до 50 лет  – 1  человек;

- в возрасте от 50 до 60 лет – 4 человека  (в том числе   3 человека пенсионного возраста).

    Стаж муниципальной службы до 3 лет имеют 1 человек,  до 5 лет - 1 человека,  до 10 лет  - 2 человек и   свыше 10 лет – 3 человек.

    Доля специалистов, имеющих:

- высшее образование  - 5 человек,

- среднее образование -  2 чел.

За период времени с 2012 по 2013 гг. прошли обучение - 4 человек. В 2012 году за счет средств местного бюджета повысили квалификацию – 2 человека,  прошли обучающие (краткосрочные) семинары – 5 человека.

 На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

- несмотря  на то, что профессиональная подготовка муниципальных служащих характеризуется достаточно высоким образовательным уровнем и опытом управленческой работы (высшее образование имеют 5 муниципальных служащих) необходимо установить планомерный характер системы повышения квалификации; акцентировать внимание на работу с внешним и внутренним кадровым резервом муниципальных служащих.

Для эффективной реализации федерального законодательства и законодательства Ленинградской области, регулирующего местное самоуправление и муниципальную службу, с целью исполнения полномочий по решению вопросов местного значения поселения необходима заблаговременная подготовка, направленная на формирование, кадрового потенциала местной администрации.

Решение данного вопроса возможно при осуществлении мероприятий, направленных на реализацию основных направлений Программы, которые предусмотрены в приложении к Программе.

При этом, механизм реализации Программы представляет собой скоординированные действия по срокам и направлениям действия исполнителей с учетом меняющихся социально-экономических условий. В зависимости от изменения задач на разной стадии исполнения отдельные мероприятия  Программы могут быть заменены, на другие, в большей степени отвечающие задачам конкретного периода.

1. **Целевые показатели муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Красноозерное сельское поселение муниципального образования Приозерский муниципальный район»**

Показатели результативности реализации Программы.

-количество муниципальных служащих прошедших обучение;

-количество муниципальных служащих, принявших участие в краткосрочных тематических семинарах за счет средств местного бюджета;

-количество муниципальных служащих прошедших повышение квалификации за счет средств местного бюджета;

-количество муниципальных служащих прошедших аттестацию, анализ аттестации.

Условиями досрочного прекращения реализации Программы могут быть достижение целей и выполнение задач Программы ранее запланированного срока, изменение направлений политики по вопросам развития муниципальной службы.

1. **Методика оценки эффективности муниципальной программы**

Для эффективной реализации федерального законодательства и законодательства Ленинградской области, регулирующего местное самоуправление и муниципальную службу, с целью исполнения полномочий по решению вопросов местного значения поселения необходима заблаговременная подготовка, направленная на формирование, кадрового потенциала местной администрации.

Решение данного вопроса возможно при осуществлении мероприятий, направленных на реализацию основных направлений Программы, которые предусмотрены в приложении к Программе.

При этом, механизм реализации Программы представляет собой скоординированные действия по срокам и направлениям действия исполнителей с учетом меняющихся социально-экономических условий. В зависимости от изменения задач на разной стадии исполнения отдельные мероприятия  Программы могут быть заменены на другие, в большей степени отвечающие задачам конкретного периода.

1. Настоящая Методика определяет порядок оценки результативности и эффективности реализации муниципальных программ.

2. Для расчета эффективности реализации Программы (эффективности расходования бюджетных средств) используются индикаторы и показатели отчета о реализации Программы.

3. Под результативностью понимается степень достижения запланированных показателей за счет реализации мероприятий Программы.

Результативность измеряется путем сопоставления фактически достигнутых значений показателей с плановыми значениями.

4. В качестве критериев оценки результативности реализации Программы и программных мероприятий используется индекс результативности и интегральная оценка результативности.

5. Индекс результативности Программы (мероприятия) оценивается по каждому целевому показателю в год t и за расчетный период T:

Пфit

Рit = ------,

Ппit

где:

Рit - результативность достижения i-го показателя, характеризующего ход реализации Программы, в год t;

Пфit - фактическое значение i-го показателя, характеризующего реализацию Программы, в год t;

Ппit - плановое значение i-го показателя, характеризующего реализацию Программы, в год t;

i - номер показателя Программы.

6. Интегральная оценка результативности Программы в год t определяется по следующей формуле:

m

SUM Рit

1

Ht = ------- x 100,

m

где:

Ht - интегральная оценка результативности Программы в год t (в процентах);

Рit - индекс результативности по i-му показателю [<1>](consultantplus://offline/ref=5C8F4E7ACC6B233161AA48CC83D250141AFC3661E9C77F5FAEE09F556170BEFAED3D40052FE07C96534550CBH1G5D) в год t;

m - количество показателей Программы.

--------------------------------

<1> Все целевые и объемные показатели Программы являются равнозначными.

7. Эффективность реализации Программы определяется как соотношение интегральной оценки результативности Программы и уровня финансирования:

Ht

Эt = ---- x 100,

St

где:

Эt - эффективность Программы в год t;

St - уровень финансирования Программы в год t, определяется как отношение фактического объема финансирования к запланированному объему финансирования в год t;

Ht - интегральная оценка результативности Программы в год t.

8. При завершении расчетов показателей формулируются выводы по оценке эффективности реализации Программы с учетом следующих критериев:

значение показателя (Эt) от 90 до 110% - реализация Программы соответствует запланированным результатам при запланированном объеме расходов - запланированная эффективность реализации Программы;

значение показателя (Эt) более 110% - эффективность реализации Программы более высокая по сравнению с запланированной;

значение показателя (Эt) от 50 до 90% - эффективность реализации Программы более низкая по сравнению с запланированной;

значение показателя (Эt) менее 50% - Программа реализуется неэффективно.

9. В случае если эффективность реализации Программы более низкая по сравнению с запланированной или Программа реализуется неэффективно по итогам ежегодной оценки, формируется соответствующее заключение о внесении изменений в Программу или о досрочном прекращении реализации Программы.