

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПЧЕВСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ**

**КИРИШСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

27 марта 2015 года № 27

д.Пчева

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области на 2015-2017 гг.»

В соответствии с федеральными законами Российской Федерации от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления", областным законом Ленинградской области №14-оз от 11.03.2008 года «О правовом регулировании муниципальной службы в Ленинградской области», руководствуясь Порядком разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области, утвержденным постановлением Администрации Пчевского сельского поселения от 06.10.2014 № 86, с изменениями от 15.10.2014 № 93 Администрация муниципального образования Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

 1. Утвердить муниципальную [программу](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par40) "Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области на 2015 - 2017 годы" (далее - Программа) согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

 2. Разместить настоящее постановление на сайте муниципального образования Пчевское сельское поселение и опубликовать в газете «Пчевский вестник».

 3. Постановление вступает в силу после официального опубликования.

 4. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава администрации Д.Н. Левашов

 Разосланы: в дело 3, Прокуратура, Администрация Киришского муниципального района, газета «Пчевский вестник».

Исп. Колобова Н.С.

УТВЕРЖДЕНА

Постановлением Администрации муниципального образования Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области

От 27.03.2015 2015 года № 27

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области на 2015 – 2017 гг.»**

**д.Пчева**

**2015 год**

Приложение № 1
к муниципальной программе муниципального образования Пчевское сельское поселение

Киришского муниципального района Ленинградской области

 «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании

 Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района

Ленинградской области на 2015-2017г.г.»

**ПАСПОРТ**

**муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в МО Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области на 2015 – 2017 гг.»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области на 2015 – 2017 гг.» |
| Ответственный исполнитель программы  | Администрация муниципального образования Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области |
| Соисполнитель муниципальной программы | - |
| Участники муниципальной программы  | Администрация муниципального образования Пчевское сельское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области |
| Подпрограммы муниципальной программы  | Не предусмотрены  |
| Мероприятия, входящие в Программу | - совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы;-внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы на муниципальной службе;- развитие кадрового потенциала муниципальной службы, оптимизация единой системы обучения муниципальных служащих;- повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;- совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы;- мероприятия, направленные на противодействие коррупции;- защита персональных данных |
| Цели муниципальной программы | - повышение эффективности и результативности муниципальной службы в администрации МО Пчевское сельское поселение;- повышение кадрового потенциала администрации МО Пчевское сельское поселение; |
| Задачи муниципальной программы  | - внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышение их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;- совершенствование нормативно-правовой базы администрации МО Пчевское сельское поселение по вопросам развития муниципальной службы;- развитие механизма предупреждения коррупции на муниципальной службе, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе. |
| Целевые индикаторы и показатели муниципальной программы  | - доля необходимых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы;- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва;- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;- доля муниципальных служащих, прошедших обучение;- доля специалистов, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет |
| Этапы и сроки реализации муниципальноймуниципальной программы  | Срок реализации программы 2015-2017 гг. |
| Объемы бюджетных ассигнований муниципальной программы | **2015 год** - 15,0 тыс. рублей;**2016 год** – 20,0 тыс. рублей;**2017 год** – 25,0 тыс. рублейРасходы на финансирование Программы будут уточняться при подготовке проекта местного бюджета на соответствующий финансовый год. |
| Ожидаемые результаты реализации муниципальной программы  | - обеспечение профессионального развития муниципальных служащих;- открытость муниципальной службы и ее доступность;- повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации МО Пчевское сельское поселение;- внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров;- оптимизация системы непрерывного обучения муниципальных служащих;- совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы. |

 **1. Содержание проблемы и обоснование необходимости**

**ее решения программными методами**

Развитие системы местного самоуправления в России формирует муниципальное управление как новую сферу управленческой деятельности и новую профессиональную квалификацию.

Реализуемая в настоящее время программа административной реформы, имеющая своей целью комплексную модернизацию всей системы государственного и муниципального управления, во многом меняет характер и содержание деятельности органов местного самоуправления. Повышается нацеленность на удовлетворение более широкого спектра потребностей населения, повышение качества предоставляемых им услуг. Все это предопределяет необходимость применения современных эффективных методов социального управления и организации деятельности всех элементов системы местного самоуправления.

Одним из актуальных вопросов для развития местного самоуправления является уровень профессионализма муниципальных служащих и, соответственно, кадровая обеспеченность.

Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим и, прежде всего, к их профессионализму и компетентности. Развитие муниципальной службы должно обеспечить решение вопросов, связанных с задачами социально-экономического развития.

Недостаток квалифицированных кадров, способных на уровне современных требований эффективно осваивать новые, современные методы решения профессиональных задач, эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, является одной из насущных проблем муниципального уровня, и без эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих уже невозможно обойтись.

Дальнейшее развитие и совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих направлено на то, чтобы оперативно реагировать на актуальные общегосударственные проблемы, в полной мере удовлетворять потребности органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных, высоконравственных руководителях и специалистах новой формации.

Однако в современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества - она должна быть более эффективной. В настоящее время отсутствуют механизмы, реализующие законодательно закрепленные принципы управления по результатам, оценки и стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, осуществления вневедомственного контроля за соблюдением законодательства о муниципальной службе. Требуется совершенствование методики проведения аттестации, формирования и использования кадрового резерва.

Качество работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной квалификации муниципальных служащих.

Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения, поэтому формирование единой системы обучения кадров, внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

На результативность деятельности органов местного самоуправления оказывают влияние такие факторы как четкая регламентация и доступность услуг, оказываемых населению, совершенствование механизма стимулирования муниципальных служащих в зависимости от результатов труда.

Наличие данных проблем в системе управления требует принятия системных мер.

Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" предусматривает обеспечение развития муниципальной службы целевой программой, финансируемой за счет средств местного бюджета.

Разработка и реализация настоящей Программы позволят оптимизировать организацию и функционирование муниципальной службы, внедрить современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии, позволят обеспечить последовательность, системность и комплексность развития муниципальной службы.

**2. Цели и задачи Программы, сроки и показатели ее реализации**

Успешность развития муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на практическое применение новых технологий муниципального управления.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной, престижной и ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления.

Основной целью Программы является повышение эффективности и результативности муниципальной службы и повышение кадрового потенциала в органах местного самоуправления.

Для достижения поставленной цели и обеспечения результатов ее реализации предполагается решение следующих основных задач:

- внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышение их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;

- совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

- совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции в органах местного самоуправления.

Внедрение современных принципов и технологий на муниципальной службе является длительным и сложным процессом, поэтому прилагаемый комплекс задач по реформированию и развитию системы муниципальной службы рассчитан на трехлетний период. Программа носит долгосрочный характер и реализуется в 2015 - 2017 годах.

**3. Основные направления и мероприятия реализации Программы**

Комплекс мероприятий, обеспечивающих достижение поставленных Программой задач, предполагается осуществлять по следующим основным направлениям:

3.1. [Совершенствование](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par302) правовых и организационных основ муниципальной службы, внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы

Основными приоритетами в реализации указанного [направления](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par302) являются:

- совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

- внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление муниципальными служащими профессиональной служебной деятельности в соответствии с общими принципами служебного поведения;

- повышение престижа муниципальной службы;

- повышение взаимодействия муниципальной службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости муниципальной службы.

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на:

- обеспечение прав и законных интересов граждан;

- создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы;

- качественное и эффективное исполнение муниципальных функций и оказание муниципальных услуг;

- повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

3.2. [Развитие](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par432) кадрового потенциала муниципальной службы

Основными приоритетами в реализации указанного [направления](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par432) являются:

- совершенствование системы профессионального отбора наиболее квалифицированных специалистов;

- управление профессиональным и должностным ростом муниципальных служащих;

- совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва;

- формирование оценки качества кадровой работы;

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

- применение современных кадровых технологий, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности;

- совершенствование системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Создание новой модели муниципального управления требует формирования новых подходов к определению понятия "кадровый резерв". Этой цели можно достичь при наличии единой и эффективной системы отбора, профессионального сопровождения и использования высококвалифицированных, инициативных и перспективных кадров, прежде всего управленческого уровня.

Главная задача создания резерва заключается в том, чтобы выявить и объединить наиболее перспективных специалистов, необходимых для оперативного обеспечения замещения вакантных должностей муниципальной службы. Первостепенного внимания в связи с этим заслуживают управленческие кадры, замещающие должности категории "руководители".

Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности категории "руководители".

Основу формирования кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления. В органах местного самоуправления необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности.

В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы.

В целях объективной оценки муниципальных служащих необходимо разработать критерии эффективности и результативности их профессиональной деятельности.

3.3. [Повышение](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par553) эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих

Основными приоритетами в реализации указанного [направления](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par553) являются:

- усиление мотивации муниципальных служащих к повышению качества предоставляемых муниципальных услуг, исполнения муниципальных функций;

- упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, которые должны быть закреплены в должностных регламентах;

- внедрение современных технологий кадровой работы, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в соответствии с целями и задачами органов местного самоуправления;

- разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

- разработка и внедрение эффективных управленческих технологий на муниципальной службе;

- развитие системы гарантий, материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих.

Важнейшим направлением повышения эффективности муниципальной службы является внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности муниципальных служащих недостаточно ориентированы на результативность исполнения должностных обязанностей, на достижение целей и приоритетов органов местного самоуправления.

Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования муниципальной службы, способствовать внедрению в сферу муниципальной службы современных информационных технологий управления и совершенствованию системы профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, оптимизация оплаты труда на муниципальной службе являются необходимыми условиями успешного развития системы муниципальной службы, эффективного достижения обозначенных целей.

3.4. [Мероприятия](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par645), направленные на противодействие коррупции

Основными приоритетами в реализации указанного [направления](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par645) являются:

- совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы;

- определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов;

- определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством.

В настоящее время необходимо обеспечить выполнение мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, в том числе путем внедрения механизмов, обеспечивающих контроль соблюдением муниципальными служащими требований законодательства.

3.5. [Совершенствование](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par590) работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы

Основным приоритетным мероприятием в реализации указанного [направления](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par590) является размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте администрации.

Для решения поставленных в Программе задач по каждому основному направлению определяются мероприятия, предусмотренные в [Перечне](file:///C%3A%5CUsers%5CUser%5CDownloads%5C%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0.docx#Par277) основных мероприятий Программы (приложение к настоящей Программе).

 **4. Обоснование объема финансовых ресурсов, необходимых для реализации муниципальной программы**

Объемы финансирования Муниципальной программы по годам, источникам финансирования и видам расходов представлены в табл. 6, 7 Приложения 1к Муниципальной программе.

Общий объем финансирования Муниципальной программы **за период 2015-2017г.г.** составит в ценах соответствующих лет - 60,0 тыс. рублей

в том числе по годам реализации:

**2015 год** - 15,0 тыс. рублей;

**2016 год** – 20,0 тыс. рублей;

**2017 год** – 25,09 тыс. рублей

**5. Методика оценки эффективности реализации Муниципальной программы**

применяется для целевых индикаторов (показателей), у которых положительным результатом считается превышение фактического значения целевого индикатора (показателя) над плановым значением целевого индикатора (показателя):

 I факт

 Iц = ------------- Х 100 %,

 I план

 где: - I ц – фактическое достижение цели;

 - I факт – фактическое значение целевого индикатора (показателя);

 - I план - плановое значение целевого индикатора (показателя);

 б) применяется для целевых индикаторов (показателей), у которых положительным результатом считается снижение фактического значения целевого индикатора (показателя) по сравнению с плановым значением целевого индикатора (показателя):

 1

 Iц = --------------------- Х 100 %,

I факт / I план

 где: - I ц – фактическое достижение цели;

 - I факт – фактическое значение целевого индикатора (показателя);

 - I план - плановое значение целевого индикатора (показателя).

3.2. Расчет степени достижения задач муниципальной программы:

а) применяется для целевых индикаторов (показателей), у которых положительным результатом считается превышение фактического значения над плановым значением:

 I факт

 I задача = -------------- Х 100 %,

 I план

 где: - I задача – фактическое достижение задачи Программы;

 - I факт – фактическое значение целевого индикатора (показателя);

 - I план - плановое значение целевого индикатора (показателя);

 б) применяется для целевых индикаторов (показателей), у которых положительным результатом считается снижение фактического значения показателя по сравнению с плановым значением показателя

 1

 Iзадача = ---------------------- Х 100 %,

 I факт / I план

 где: - I ц – фактическое достижение задачи Программы;

 - I факт – фактическое значение целевого индикатора (показателя);

 - I план - плановое значение целевого индикатора (показателя).

3.3. Среднее значение выполнения задач муниципальной программы:

 SUMIзадача

 I з = ----------------------- Х 100 %,

 n

 где: - I з – среднее значение выполнения задач Программы;

 - SUMI задача – суммарное значение фактического выполнения задач Программы;

 - n - количество задач Программы.

3.4. В случае наличия в муниципальной программе нескольких целей аналогичным образом рассчитывается среднее значение достижения целей муниципальной программы.

3.5. Сравнение среднего значения достижения цели со средним значением достижения задач:

а) в случае если разница между средним значением достижения цели Программы (Iц) и средним значением достижения задач Программы (Iз) составляет не более 10%, то показатели задач в полной мере способствуют достижению цели Программы;

б) в случае если разница между средним значением достижения цели Программы (Iц) и средним значением достижения задач Программы (Iз) составляет свыше 10%, то показатели задач не способствуют достижению цели Программы.

3.6. Расчет степени эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств

 Ф факт

 Э бв = ---------------- Х 100 %,

 Ф план

 где:

 - Э бв – степень соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджета и внебюджетных средств;

 - Ф факт – фактическое основание средств бюджета и внебюджетных средств в отчетном периоде;

 - Ф план - запланированный объем средств бюджета и внебюджетных средств в отчетном периоде.

Приложение

к Муниципальной программе

"Развитие муниципальной службы

в муниципальном образовании Пчевское

сельское поселение Киришского муниципального

 района Ленинградской области

на 2015 - 2017 годы"

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование мероприятия | Срок исполнения | Ответственный исполнитель | Источник финансирования | Объемы финансирования |
| 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы |
| 1.1. | Анализ действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | постоянно 2015 - 2017 гг. | Заместитель главы администрации | - | - | - | - |
| 1.2. | Подготовка проектов правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с федеральным и региональным законодательством | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 1.3. | Внесение изменений в действующие правовые акты администрации в сфере муниципальной службы | постоянно 2015 - 2017 гг. по мере необходимости | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 1.4. | Реализация действующих муниципальных правовых актов по вопросам организации муниципальной службы | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 1.5. | Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 1.6. | Освещение в средствах массовой информации вопросов о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
|  | ИТОГО: |  |  | - | - | - | - |
| 2. Внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы на муниципальной службе |
| 2.1. | Проведение аттестации муниципальных служащих  | 2015 - 2017 гг. | аттестационная комиссия | - | - | - | - |
| 2.2. | Разработка и проведение мероприятий по оптимизации структуры администрации, анализу функций и полномочий структурных подразделений, результатов их деятельности | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 2.3. | Совершенствование работы по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
|  | ИТОГО: |  |  |  |  |  |  |
|  |
| 3. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы. Оптимизация единой системы обучения муниципальных служащих |
| 3.1. | Определение условий для профессионального и карьерного роста муниципальных служащих | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 3.2. | Разработка системы мониторинга потребностей подготовки кадров для муниципальной службы | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 3.3. | Определение потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 3.4. | Организация профессиональной переподготовки и повышение квалификации муниципальных служащих | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | бюджет МО Пчевское сельское поселение | 15,0 тыс. руб. | 20,0 тыс. руб. | 25,0 тыс. руб. |
| 3.5. | Применение в практике кадровой работы при назначении муниципального служащего на вышестоящую должность или поощрении механизма обязательного учета факта длительного, безупречного и эффективного исполнения муниципальным служащим своих должностных (служебных) обязанностей | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
|  | ИТОГО: |  |  |  | 15,0 тыс. руб. | 20,0 тыс. руб. | 25,0 тыс. руб. |
|  |
| 4. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих |
| 4.1. | Совершенствование системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, отражающих степень их участия в выполнении полномочий органов местного самоуправления | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 4.2. | Совершенствование механизма текущей оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 4.3. | Организация применения в профессиональной деятельности муниципальных служащих современных информационных и телекоммуникационных технологий | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
|  | ИТОГО: |  |  | - | - | - | - |
| 5. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы |
| 5.1. | Размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте администрации  | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 5.1.1. | Размещение муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы прохождения муниципальной службы | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 5.1.2. | Размещение информации о проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
|  | ИТОГО: |  |  | - | - | - | - |
| 6. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции |
| 6.1. | Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов | постоянно 2015 - 2017 гг. | Секретарь комиссии  | - | - | - | - |
| 6.2. | Повышение эффективности взаимодействия администрации МО пчевское сельское поселение с надзорными органами | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 6.3. | Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 6.3.1. | Организация представления муниципальными служащими, замещающими должности, включенные в Перечень, сведений о доходах и расходах | январь - апрель ежегодно | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 6.3.2. | Организация представления гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, включенных в Перечень, сведений о доходах | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 6.4. | Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
| 6.5. | Определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
|  | ИТОГО: |  |  | - | - | - | - |
| 7. Защита персональных данных |
| 7.1. | Совершенствование механизма контроля за защитой и неразглашением персональных данных | постоянно 2015 - 2017 гг. | Специалист 1 категории | - | - | - | - |
|  | ИТОГО: |  |  | - | - | - | - |
| ИТОГО: |  | 15,0 тыс. руб. | 20,0 тыс. руб. | 25,0 тыс. руб. |
|  |