**Проект – 05.03.2014-25.03.2014**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЙНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ЕГОРЛЫКСКОГО РАЙОНА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 № х. Войнов**

**Об утверждении муниципальной программы**

**Войновского сельского поселения**

**«Муниципальная политика»**

В соответствии со статьей 179 Бюджетного Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ростовской области от 31.07.2013 № 485 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Ростовской области», постановлением Администрации Войновского сельского поселения от 30.09.2013 № 106 «Об утверждении Перечня муниципальных программ Войновского сельского поселения», руководствуясь ст. 27 Устава муниципального образования «Войновское сельское поселение» Администрация Войновского сельского поселения **постановляет:**

1. Утвердить муниципальную программу Войновского сельского поселения «Муниципальная политика» согласно приложению.

2. Исполнение данного Постановления возложить на специалиста по правовой и кадровой работе

3. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой

4. Постановление Администрации Войновского сельского поселения от 26 сентября 2011 г № 65 «Об утверждении муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Войновском сельском поселении на 2012 – 2014 г.г.» признать утратившим силу

5. Постановление вступает в силу с момента его подписания.

Глава Войновского

сельского поселения В.В.Гончаров

Приложение

к постановлению

Администрации

Войновского сельского поселения

от 2014 №

Муниципальная программа Войновского сельского поселения

«**Муниципальная политика**»

**ПАСПОРТ**

**Муниципальной программы Войновского сельского поселения**

«**Муниципальная политика**»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной программы | Муниципальная политика |
| Ответственный исполнитель муниципальной программы | Администрация Войновского сельского поселения |
| Подпрограммы муниципальной программы Войновского сельского поселения | «Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления» |
| Программно-целевые инструменты муниципальной программы Войновского сельского поселения | Отсутствуют |
| Цели муниципальной программы Войновского сельского поселения | Совершенствование организации муниципальной службы в Войновском сельском поселении (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| Задачи муниципальной программы Войновского сельского поселения | Совершенствование правовых и организационных основ местного самоуправления, муниципальной службы;  повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления;  оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления;  обеспечение дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих;  развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;  повышение муниципальной активности и заинтересованности населения в осуществлении местного самоуправления;  внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;  оптимизация штатной численности муниципальных служащих;  повышение престижа муниципальной службы;  привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления Ростовской области |
| Целевые индикаторы и показатели муниципальной программы Войновского сельского поселения | Доля граждан положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления;  Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;  Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;  Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;  Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;  Доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе;  Доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование; |
| Сроки реализации муниципальной программы Войновского сельского поселения | Срок реализации программы – 2014 – 2020 годы. |
| Ресурсное обеспечение муниципальной программы | Общий объем бюджетных ассигнований бюджета Войновского сельского поселения – 25 тыс. рублей  тыс. рублей, в том числе:  2014 год – 3 тыс. рублей;  2015 год – 3 тыс. рублей;  2016 год – 3 тыс. рублей;  2017 год – 4 тыс. рублей;  2018 год – 4 тыс. рублей;  2019 год – 4 тыс. рублей;  2020 год – 4 тыс. рублей; |
| Ожидаемые результаты муниципальной программы | Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления;  Выявление зон, требующих приоритетного внимания муниципальных властей;  Совершенствование уровня дополнительного профессионального образования лиц, занятых в системе местного самоуправления;  Стабилизация численности муниципальных служащих в установленных рамках, недопущение ее роста;  Повышение уровня доверия населения к муниципальным служащим |

**1. Общая характеристика текущего состояния муниципальной политики**

**Войновского сельского поселения**

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

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

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

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

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

Органы местного самоуправления поселений в настоящее время ответственны за решение 39 вопросов местного значения.

В целях обеспечения эффективной деятельности органов местного самоуправления Ростовской области по реализации общенациональных задач и создания стимулов для повышения их вклада в социально-экономическое развитие региона, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов», постановления Правительства Российской Федерации от 17.12.2012 № 1317 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» и подпункта «и» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», а также распоряжения Губернатора Ростовской области от 14.03.2013 № 39 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления» утверждена система оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления Ростовской области.

Данная система является важным инструментом для оценки качества муниципального управления и складывается из двух компонентов:

оценка результативности деятельности (на основе количественных показателей и их динамики);

оценка удовлетворенности населения деятельностью органов местного самоуправления.

Результаты оценки эффективности позволяют определить зоны, требующие особого внимания муниципальной власти, сформировать перечень мероприятий по повышению результативности ее деятельности, а также выявить внутренние ресурсы позволяющие повысить качество и объем предоставляемых услуг населению.

Перед Администрацией Войновского сельского поселения стоят неотложные задачи по совершенствованию муниципальной службы, развитию кадрового потенциала в системе муниципального управления.

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

В рамках реализации муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Войновском сельском поселении (2011-2013 годы)» осуществлялся комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, финансовых, методологических основ муниципальной службы, формирование высокопрофессионального кадрового состава муниципальных служащих.

В целях реализации законодательства Российской Федерации о муниципальной службе приняты соответствующие нормативные правовые акты.

Необходимый уровень профессионализма и компетентности муниципальных служащих обеспечивается Администрацией Войновского сельского поселения за счет реализации комплекса мероприятий, направленных на внедрение новых механизмов кадровой работы. Состав кадрового резерва формируется с учетом выявленной потребности. Замещение 70 процентов вакансий осуществляется из состава кадрового резерва. Корректируются процедуры оценки деятельности муниципальных служащих в зависимости от достижения показателей результативности их профессиональной служебной деятельности, совершенствуются системы материальной и моральной мотивации муниципальных служащих.

Вместе с тем, в современных условиях требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, постоянно повышаются: она должна быть более эффективной, открытой, конкурентоспособной.

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

Основными рисками, связанными с развитием муниципальной службы в Войновском сельском поселении:

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

отсутствие надлежащего кадрового обеспечения для реализации полномочий органов публичной власти;

наличие коррупционных факторов;

нестабильные социально-экономические процессы в муниципальном образовании.

Оценка данных рисков – риски низкие.

Для снижения рисков необходимо осуществление запланированных основных мероприятий подпрограммы.

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

**Целями муниципальной программы** являются:

развитие муниципальной службы в Войновском сельском поселении;

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

**Муниципальная программа направлена на решение следующих задач** –

1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы;

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

3. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

5. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;

6. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

7. Повышение престижа муниципальной службы;

8. Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;

9. Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

**- «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.

**- «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 изложенного, 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.

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;

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.

**- «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих».**

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 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;

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.

**«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:

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.

**- «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;

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

**- «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.

**- «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;

внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих.

**- «Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала».**

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

формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы;

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

**- «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 Войновском сельском поселении будут являться:

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

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

создание на официальном сайте Войновского сельского поселения информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

создание на официальном сайте Войновского сельского поселения страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции.

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

доля граждан положительно оценивающих деятельность органа местного самоуправления;

доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;

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

Реализация основных мероприятий муниципальной программы позволит:

повысить эффективность деятельности органа местного самоуправления;

повысить уровень доверия населения к муниципальным служащим;

повысить уровень профессиональной компетентности муниципальных служащих;

повысить привлекательность муниципальной службы;

**Общий срок реализации государственной программы - 2014 - 2020 годы.**

**3. Обоснование выделения подпрограмм**

**муниципальной программы, обобщенная характеристика**

**основных мероприятий**

3.1. Муниципальная программа включает 1 подпрограмму:

**«Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления»;**

Указанная подпрограммы выделены исходя из поставленных в муниципальной программе целей и решаемых в ее рамках задач, а также обособленности, приоритетности и актуальности направлений реализации муниципальной программы.

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

3.2. По подпрограмме «Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления».

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

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

**4. Информация по ресурсному обеспечению муниципальной программы**

Общий объем бюджетных ассигнований бюджета Войновского сельского поселения – 25 тыс. рублей, в том числе:

2014 год – 3  тыс. рублей;

2015 год – 3  тыс. рублей;

2016 год – 3   тыс. рублей;

2017 год – 4   тыс. рублей;

2018 год – 4  тыс. рублей;

2019 год – 4  тыс. рублей;

2020 год – 4  тыс. рублей.

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

**5. Методика оценки эффективности муниципальной программы**

Оценка эффективности реализации Программы будет осуществляться по следующим направлениям:

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

оценка бюджетной эффективности Программы.

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

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

Оценка осуществляется по годам в течение всего срока действия Программы.

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

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

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

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



где:

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

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

ИЦп – целевое значение показателя, утвержденного Программой.

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



где:

Эбюд – бюджетная эффективность Программы;

Фи – фактическое использование средств;

Фп – планируемое использование средств.

**6. Порядок взаимодействия ответственных исполнителей и участников муниципальной программы**

Глава Администрации Войновского сельского поселения несет персональную ответственность за текущее управление реализацией муниципальной программы и конечные результаты, рациональное использование выделяемых на ее выполнение финансовых средств, определяет формы и методы управления реализацией муниципальной программы.

Ведущий специалист по правовой и кадровой работе, определенный участником муниципальной программы, несет персональную ответственность за реализацию основного мероприятия подпрограммы.

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

План реализации программы на будущий год, утверждается Постановлением Администрации Войновского сельского поселения не позднее 1 декабря текущего финансового года.

Контроль за исполнением муниципальной программы осуществляется Администрацией Войновского сельского поселения.

В целях обеспечения оперативного контроля за реализацией муниципальной программы ведущий специалист по правовой и кадровой работе вносит на рассмотрение Главы Администрации Войновского сельского поселения отчет об итогах осуществления плана реализации программы за полугодие и 9 месяцев – до 15 числа второго месяца, следующего за отчетным периодом;

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

Отчет об исполнении плана реализации после рассмотрения Главой Войновского сельского поселения подлежит размещению ведущим специалистом по правовой и кадровой работе в течение 5 рабочих дней на официальном сайте Войновского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Ведущий специалист по правовой и кадровой работе подготавливает, согласовывает и вносит на рассмотрение Главы Администрации Войновского сельского поселения проект постановления Администрации Войновского сельского поселения об утверждении отчета о реализации муниципальной программы за год (далее – годовой отчет) до 1 мая года, следующего за отчетным.

Годовой отчет содержит:

конкретные результаты, достигнутые за отчетный период;

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

анализ факторов, повлиявших на ход реализации муниципальной программы;

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

сведения о достижении значений показателей (индикаторов) муниципальной программы;

информацию о внесенных изменениях в муниципальной программу;

информацию о результатах оценки бюджетной эффективности муниципальной программы;

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

иную информацию в соответствии с методическими указаниями.

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

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

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

Годовой отчет после принятия Главой Администрации постановления о его утверждении подлежит размещению муниципальной программы ведущим специалистом по правовой и кадровой работе не позднее 5 рабочих дней на официальном сайте Войновского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Внесение изменений в муниципальной программу осуществляется по инициативе Главы Войновского сельского поселения в порядке, установленном Регламентом Администрации Войновского сельского поселения.

Обращение ведущего специалиста по правовой и кадровой работе к Главе Войновского сельского поселения с просьбой о разрешении на внесение изменений в муниципальную программу подлежит согласованию с заведующим сектором экономики и финансов Администрации Войновского сельского поселения с одновременным представлением пояснительной информации о вносимых изменениях, в том числе расчетов и обоснований по бюджетным ассигнованиям.

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

В случае внесения в муниципальной программу изменений, влияющих на параметры плана реализации, ведущий специалист по правовой и кадровой работе муниципальной программы не позднее 5 рабочих дней со дня утверждения постановлением Администрации Войновского сельского поселения указанных изменений вносит соответствующие изменения в план реализации.

Информация о реализации муниципальной программы подлежит размещению на сайте Войновского сельского поселения.

**7**. **Подпрограмма**

**«Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления»**

7.1. **Паспорт подпрограммы**

«Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной подпрограммы | Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления |
| Ответственный исполнитель муниципальной подпрограммы | Администрация Войновского сельского поселения |
| Участники подпрограммы | Администрация Войновского сельского поселения |
| Программно-целевые инструменты муниципальной подпрограммы Войновского сельского поселения | Отсутствуют |
| Цели муниципальной подпрограммы Войновского сельского поселения | Совершенствование организации муниципальной службы в Войновском сельском поселении (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| Задачи муниципальной подпрограммы Войновского сельского поселения | Совершенствование правовых и организационных основ местного самоуправления, муниципальной службы;  повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления;  оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления;  обеспечение дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих;  развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;  повышение муниципальной активности и заинтересованности населения в осуществлении местного самоуправления;  внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;  оптимизация штатной численности муниципальных служащих;  повышение престижа муниципальной службы;  привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления Ростовской области |
| Целевые индикаторы и показатели муниципальной подпрограммы Войновского сельского поселения | Доля граждан положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления;  Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;  Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;  Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;  Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;  Доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе;  Доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование; |
| Сроки реализации муниципальной подпрограммы Войновского сельского поселения | Срок реализации программы – 2014 – 2020 годы. |
| Ресурсное обеспечение муниципальной подпрограммы | Общий объем бюджетных ассигнований бюджета Войновского сельского поселения – 25 тыс. рублей  тыс. рублей, в том числе:  2014 год – 3 тыс. рублей;  2015 год – 3 тыс. рублей;  2016 год – 3 тыс. рублей;  2017 год – 4 тыс. рублей;  2018 год – 4 тыс. рублей;  2019 год – 4 тыс. рублей;  2020 год – 4 тыс. рублей; |
| Ожидаемые результаты муниципальной подпрограммы | Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления;  Выявление зон, требующих приоритетного внимания муниципальных властей;  Совершенствование уровня дополнительного профессионального образования лиц, занятых в системе местного самоуправления;  Стабилизация численности муниципальных служащих в установленных рамках, недопущение ее роста;  Повышение уровня доверия населения к муниципальным служащим |

**7.2. Характеристика сферы реализации подпрограммы**

**«Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления» муниципальной программы**

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

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

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

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

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

Органы местного самоуправления поселений в настоящее время ответственны за решение 39 вопросов местного значения.

В целях обеспечения эффективной деятельности органов местного самоуправления Ростовской области по реализации общенациональных задач и создания стимулов для повышения их вклада в социально-экономическое развитие региона, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов», постановления Правительства Российской Федерации от 17.12.2012 № 1317 «О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28.04.2008 № 607 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов» и подпункта «и» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления», а также распоряжения Губернатора Ростовской области от 14.03.2013 № 39 «Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления» утверждена система оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления Ростовской области.

Данная система является важным инструментом для оценки качества муниципального управления и складывается из двух компонентов:

- оценка результативности деятельности (на основе количественных показателей и их динамики);

- оценка удовлетворенности населения деятельностью органов местного самоуправления.

Результаты оценки эффективности позволяют определить зоны, требующие особого внимания муниципальной власти, сформировать перечень мероприятий по повышению результативности ее деятельности, а также выявить внутренние ресурсы позволяющие повысить качество и объем предоставляемых услуг населению.

Перед Администрацией Войновского сельского поселения стоят неотложные задачи по совершенствованию муниципальной службы, развитию кадрового потенциала в системе муниципального управления.

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

В рамках реализации муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Войновском сельском поселении (2011-2013 годы)» осуществлялся комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, финансовых, методологических основ муниципальной службы, формирование высокопрофессионального кадрового состава муниципальных служащих.

В целях реализации законодательства Российской Федерации о муниципальной службе приняты соответствующие нормативные правовые акты.

Необходимый уровень профессионализма и компетентности муниципальных служащих обеспечивается Администрацией Войновского сельского поселения за счет реализации комплекса мероприятий, направленных на внедрение новых механизмов кадровой работы. Состав кадрового резерва формируется с учетом выявленной потребности. Замещение 70 процентов вакансий осуществляется из состава кадрового резерва. Корректируются процедуры оценки деятельности муниципальных служащих в зависимости от достижения показателей результативности их профессиональной служебной деятельности, совершенствуются системы материальной и моральной мотивации муниципальных служащих.

Вместе с тем, в современных условиях требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, постоянно повышаются: она должна быть более эффективной, открытой, конкурентоспособной.

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

Основными рисками, связанными с развитием муниципальной службы в Войновском сельском поселении:

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

отсутствие надлежащего кадрового обеспечения для реализации полномочий органов публичной власти;

наличие коррупционных факторов;

нестабильные социально-экономические процессы в муниципальном образовании.

Оценка данных рисков – риски низкие.

Для снижения рисков необходимо осуществление запланированных основных мероприятий подпрограммы.

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

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

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

Основными целями подпрограммы являются:

совершенствование муниципального управления, повышение его эффективности;

совершенствование организации муниципальной службы, повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Основными задачами подпрограммы являются:

Совершенствование правовых и организационных основ местного самоуправления, муниципальной службы;

повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления в области муниципального управления;

оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления;

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

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

повышение гражданской активности и заинтересованности населения в осуществлении местного самоуправления;

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

оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

повышение престижа муниципальной службы;

привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала.

Показатели достижения целей и решения задач подпрограммы (приложение № 2 к муниципальной программе «муниципальная политика»):

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

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;

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

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

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

доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;

Сведения о методике расчета показателей настоящей подпрограммы муниципальной программы и приведены в приложении № 3 к муниципальной программе «Муниципальная политика».

Реализация основных мероприятий подпрограммы позволит:

повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления;

выявить зоны, требующие приоритетного внимания муниципальных властей;

сформировать комплекс мероприятий по повышению результативности деятельности органов местного самоуправления;

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

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

повысить уровень доверия населения к муниципальным служащим.

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

7.4. Характеристика основных мероприятий подпрограммы муниципальной программы

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

1. Стимулирование органов местного самоуправления к наращиванию собственного экономического потенциала.

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

Кроме того, предполагается осуществить совершенствование методики оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления, правил предоставления субсидий из областного бюджета бюджетам муниципальных образований в целях оценки эффективности использования субсидий по конечным результатам работы органов местного самоуправления по увеличению собственного экономического потенциала. Также планируется осуществлять тиражирование лучшей практики муниципального управления, уделить внимание повышению эффективности участия граждан в осуществлении местного самоуправления.

2. Совершенствование правовой и методической основы муниципальной службы.

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

Реализация мероприятия будет направлена на содействие развитию местного самоуправления в Ростовской области путем создания условий развития и совершенствования муниципальной службы, формирования высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, а также повышения эффективности муниципального управления.

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

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

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

4. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих.

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

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

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

Кроме того, предполагается проводить социологический опрос на предмет оценки населением эффективности деятельности органов местного самоуправления.

6. Разработка, внедрение и обслуживание единой электронной информационной базы данных (портала), позволяющей проводить оценку эффективности деятельности органов местного самоуправления, а также осуществлять мониторинг информации по вопросам эффективности деятельности.

В целях оптимизации взаимодействия органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, сокращения сроков обработки информации и повышения качества проводимого анализа предлагается разработать и внедрить соответствующую единую электронную информационную базу данных (портал).

Кроме того, ее внедрение также позволит повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления, выявить зоны, требующие приоритетного внимания муниципальных властей, сформировать комплекс мероприятий по повышению результативности деятельности органов местного самоуправления.

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

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

7.5. Информация по ресурсному обеспечению подпрограммы муниципальной программы

Общий объем бюджетных ассигнований местного бюджета Войновского сельского поселения на реализацию основных мероприятий подпрограммы составит 25 тыс. рублей, в том числе:

|  |  |
| --- | --- |
|  | 2014 год – 3 тыс. рублей;  2015 год – 3 тыс. рублей;  2016 год – 3 тыс. рублей;  2017 год – 4 тыс. рублей;  2018 год – 4 тыс. рублей;  2019 год – 4 тыс. рублей;  2020 год – 4 тыс. рублей; |

.

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

Приложение № 1

к муниципальной программе

Войновского сельского поселения

«Муниципальная политика»

Расходы бюджета на реализацию программы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Статус | Наименование муниципальной программы, подпрограммы муниципальной программы, основного мероприятия | Ответственный исполнитель | Расходы [<2>](file:///F:\Local%20Settings\Application%20Data\Users\GAVRIL~1\AppData\Local\Temp\76784-95621092-95621145.docx#Par867) (тыс. руб.), годы | | | | | | |
| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Муниципальная программа | «Муниципальная политика» | Администрация Войновского сельского поселения |  |  |  |  |  |  |  |
| Совершенствование правовой основы муниципальной службы» | | | | | | | | | |
| Основное мероприятие | Разработка проектов нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы, регламентирующих  порядок формирования и ведения реестра муниципальных служащих поселения, вопросы оптимизации системы управления, применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства. | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы,  направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий  для их результативной профессиональной служебной деятельности». | | | | | | | | | |
| Основные мероприятия | формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих; | Администрация Войновского сельского посел | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; | Администрация Войновского сельского посел | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство; | Администрация Войновского сельского посел | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | 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. | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих». | | | | | | | | | |  |  | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Основные мероприятия | Разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Внедрение в практику кадровой работы 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 | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе. | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих». | | | | | | | | | |
| Основное мероприятие | Участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения, в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконфенренцсвязи; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Задача № 5 «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов  на муниципальной службе». | | | | | | | | | |
| Основные мероприятия | Внедрение порядка организации проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Участие муниципальных служащих в семинарах и тренингах, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции. | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| «Оптимизация штатной численности муниципальных служащих». | | | | | | | | | |
| Основное мероприятие | Сбор и анализ информации о состоянии муниципальной службы и подготовка предложений по формированию организационных структур и штатной численности органов местного самоуправления. | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| «Повышение престижа муниципальной службы». | | | | | | | | | |
| Основные мероприятия | Развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе:  совершенствование механизмов предоставления единовременной субсидии на приобретение жилой площади муниципальным служащим; | Администрация Войновского сельского поселения | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих; | Администрация Войновского сельского поселения | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих; | Администрация Войновского сельского поселения | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе; | Администрация Войновского сельского поселения | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих. | Администрация Войновского сельского поселения | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| «Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала» | | | | | | | | | |
| Основное мероприятие | формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня  открытости и гласности муниципальной службы» | | | | | | | | | |
| Основные мероприятия | Разработка и внедрение комплекса мер, направленных на обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю; | Администрация  Войновского сельского поселения | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий; | Администрация  Войновского сельского поселения | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Создание и поддержание в актуальном состоянии на официальном сайте Войновского сельского поселения информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в Администрации Войновского сельского поселения; | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Создание на официальном сайте Войновского сельского поселения страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции. | Вед. специалист по правовой и кадровой работе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Приложение № 2

к муниципальной программе

Войновского сельского поселения

«Муниципальная политика»

Сведения

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

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

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Муниципальная программа «Муниципальная политика» | | | | | | | | | | | |
| 1. | Доля граждан, положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления | проценты | - | - | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 53 | 55 |
| 2. | Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование | проценты | - | - | 10 | 15 | 20 | 21 | 22 | 22 | 23 |
| 3. | Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы не менее 3 лет | проценты | - | - | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 12 |
| 4 | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва | проценты | - | - | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 5 | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса | проценты | - | - | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 15 |
| 6 | Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет | проценты | - | - | 10 | 12 | 15 | 18 | 20 | 23 | 25 |
| 7 | Доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе | проценты | - | - | 3,0 | 3,1 | 3,1 | 2,9 | 2,7 | 2,5 | 2,5 |
| 8 | Доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование | проценты | - | - | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 |
| 9. | Доля лиц, получивших дополнительное профессиональное образование | проценты | - | - | 10 | 11 | 11 | 12 | 12 | 13 | 13 |
| 10. | Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие требованиям законодательства о муниципальной службе | проценты | - | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 11. | Доля муниципальных служащих, участвующих в социологическом опросе, к общему количеству муниципальных служащих | проценты | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 12. | Доля обнародованных нормативных правовых актов в информационном бюллетене «Муниципальный вестник» | проценты | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 13. | Доля обнародованных нормативных правовых актов на официальном сайте Войновского сельского поселения в сети интернет | проценты | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Приложение № 3

к муниципальной программе

Войновского сельского поселения

«Муниципальная политика»

Сведения

о методике расчета показателя (индикатора) муниципальной программы

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

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. 1. | Показатель 1.  Доля граждан, положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления | проценты | Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей муниципальных образований области по вопросу: «Как Вы оцениваете деятельность главы муниципального образования (администрации муниципального образования)?».  Варианты ответов:  положительно;  скорее положительно;  отрицательно;  скорее отрицательно;  затрудняюсь ответить.  Расчет доверия производится путем сложения значений категорий «положительно» и «скорее положительно».  Планируемое значение показателя для каждого отчетного периода рассчитывается по формуле:  ДГ n = ДГ n-1 + 2,2% | Базовый показатель 1  ДГ n - доля граждан положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления в базовый отчетный период.  Базовый показатель 2  ДГ n-1 - доля граждан положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления в предыдущий отчетный период. |
|  | Показатель 2.  Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:  ДГСо = ГСо х 100 / ГС, где  ДГСо – доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;  ГСо – количество государственных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;  ГС – количество должностных единиц муниципальных служащих. | ДГСо – доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;  ГСо – количество государственных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;  ГС – количество штатных единиц муниципальных служащих. |
|  | Показатель 3.  Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы не менее 3 лет | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:  ДС30 = КС3 х 100 / КС30, где:  ДС30 – доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;  КС3 – количество специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;  КС30 – количество специалистов в возрасте до 30 лет. | ДС30 – доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;  КС3 – количество специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;  КС30 – количество специалистов в возрасте до 30 лет. |
|  | Показатель 4.  Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва | проценты | Показатель определяется министерством внутренней и информационной политики Ростовской области и рассчитывается по формуле:  ДВДр = ВДр х 100 / ВД | Базовый показатель 1  ДВДр - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;  Базовый показатель 2  ВДр - количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;  Базовый показатель 3  ВД - количество вакантных должностей |
|  | Показатель 5.  Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса | проценты | Показатель определяется министерством внутренней и информационной политики Ростовской области и рассчитывается по формуле:  ДВДк = ВДк х 100 / ВД. | Базовый показатель 1  ДВДк - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;  Базовый показатель 2  ВДк - количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;  Базовый показатель 3  ВД - количество вакантных должностей |
|  | Показатель 6.  Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет | проценты | Показатель определяется министерством внутренней и информационной политики Ростовской области и рассчитывается по формуле:  ДС30 = КС3 х 100 / КС30 | Базовый показатель 1  ДС30 - доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;  Базовый показатель 2  КС3 - количество специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;  Базовый показатель 3  КС30 - количество специалистов в возрасте до 30 лет |
|  | Показатель 7.  Доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе | проценты | Показатель определяется министерством внутренней и информационной политики Ростовской области и рассчитывается по формуле:  ДМСпв = МСпв х 100 / МС | Базовый показатель 1  ДМСпв - доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе;  Базовый показатель 2  МСпв - количество муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе;  Базовый показатель 3  МС - количество штатных единиц муниципальных служащих |
|  | Показатель 8.  Доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование | проценты | Показатель определяется министерством внутренней и информационной политики Ростовской области и рассчитывается по формуле:  ДМсВО = МсВО х 100 / МС | Базовый показатель 1  ДМсВО - доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;  Базовый показатель 2  МсВО - количество муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;  Базовый показатель 3  МС - количество штатных единиц муниципальных служащих |
|  | Показатель 9.  Доля лиц, получивших дополнительное профессиональное образование, в общем количестве лиц, состоящих в кадровом резерве | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:  ДПОкр = КПОкр х 100 / ОКкр, где:  ДПОкр – доля лиц, получивших дополнительное профессиональное образование, в общем количестве лиц, состоящих в кадровом резерве;  КПОкр – количество лиц, состоящих кадровом резерве, получивших дополнительное профессиональное образование;  ОКкр – общее количество лиц, состоящих в кадровом резерве | ОКкр – общее количество лиц, состоящих в кадровом резерве |
|  | Показатель 10.  Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие требованиям законодательства о муниципальной службе | проценты | Показатель рассчитывается по формуле:  ДДГС = ДР х 100 / ДГС, где:  ДДГС – доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие требованиям законодательства о муниципальной службе;  ДР – количество утвержденных должностных регламентов;  ДГС – количество должностей муниципальной службы | ДГС – количество должностей муниципальной службы |
|  | Показатель 11.  Доля муниципальных служащих, участвующих в социологическом опросе, к общему количеству муниципальных служащих. | проценты | Доля муниципальных образований Ростовской области, участвующих в социологическом опросе определяется как отношение количества муниципальных образований области, участвующих в социологической выборке к общему количеству муниципальных образований области, умноженное на 100 процентов.  Показатель рассчитывается по формуле:  ДМОСО= МОСО/МО х 100. | ДМОСО – доля муниципальных образований Ростовской области, участвующих в социологическом опросе,  МОСО – количество муниципальных образований области, участвующих в социологической выборке,  МО – общее количество муниципальных образований |
|  | Показатель 12.  Доля обнародованных нормативных правовых актов в информационном бюллетене «Муниципальный вестник» | проценты | Доля опубликованных нормативных правовых актов в информационном бюллетене «Муниципальный вестник» определяется как отношение количества опубликованных актов в информационном бюллетене «Муниципальный вестник» к общему количеству актов, подлежащих опубликованию в информационном бюллетене «Муниципальный вестник», умноженное на 100 процентов.  Показатель рассчитывается по формуле:  ДОПА= ОПА/ПАПП х 100. | ДОПА – доля опубликованных нормативных правовых актов в  информационном бюллетене «Муниципальный вестник»  ОПА – количество опубликованных нормативных правовых актов в информационном бюллетене «Муниципальный вестник»;  ПАПП – количество актов, подлежащих опубликованию в информационном бюллетене «Муниципальный вестник». |
|  | Показатель 13.  Доля обнародованных нормативных правовых актов на официальном сайте Войновского сельского поселения | проценты | Доля обнародованных нормативных правовых актов на официальном сайте Войновского сельского поселения определяется как отношение количества обнародованных нормативных правовых актов на официальном сайте Войновского сельского поселения к общему количеству актов, подлежащих обнародованию умноженное на 100 процентов.  Показатель рассчитывается по формуле:  ДОПА= ОПА/ПАПП х 100. | ДОПА – доля обнародованных нормативных правовых актов на официальном сайте Войновского сельского поселения  ОПА – количество опубликованных нормативных правовых актов в информационном на официальном сайте Войновского сельского поселения;  ПАПП – количество актов, подлежащих обнародованию на официальном сайте Войновского сельского поселения; |

Приложение № 4

к муниципальной программе

Войновского сельского поселения

«Муниципальная политика»

Расходы

областного бюджета, федерального бюджета, местного бюджета

и внебюджетных источников на реализацию муниципальной программы

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

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Муниципальная  программа | «Муниципальная политика» | всего | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| областной бюджет | - | - | - | - | - | - | -- |
| федеральный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |
| местный бюджет | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| внебюджетные источники | - | - | - | - | - | - | - |