



ЧЕЧЕНСКАЯ РЕСПУБЛИКА
МЭРИЯ ШАЛИНСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от «17» 02 2016 г.

г. Шали

№ 18-рч

Об утверждении целевой программы «Развитие муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения на 2016-2020 годы»

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года №261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)», Законом Чеченской Республики от 26.06.2007 года №36-рз «О муниципальной службе в Чеченской Республике». Указом Главы Чеченской Республики от 31.05.2013 года №101 «Об утверждении, Положения о порядке формирования, утверждения, финансирования и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных служащих Чеченской Республики», с целью развития, обеспечения эффективности и создания целостной системы муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения, и повышения результативности профессиональной деятельности муниципальных служащих мэрии:

1. Утвердить прилагаемую долгосрочную целевую программу «Развитие муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения на 2016-2020 годы».

2. Начальнику отдела бухгалтерского учета и отчетности мэрии Шалинского городского поселения (Ибрагимову З.З.) предусмотреть для реализации Программы финансовые средства в бюджете мэрии Шалинского городского поселения на 2016 – 2020 годы.

3. Управделами (Амаевой М.В.) предоставлять ежеквартально до 01 числа месяца, следующего за отчетным периодом, информацию о ходе реализации Программы, мэру Шалинского городского поселения и в Администрацию Шалинского муниципального района.

4. Контроль над исполнением настоящего распоряжения возложить на 1-го заместителя мэра Шалинского городского поселения Багаева Х.Ш.

5. Настоящее распоряжение вступает в силу с момента подписания, подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном Интернет-сайте.

Мэр Шалинского
городского поселения



М.В.Кагиров

Утверждена распоряжением мэра
Шалинского городского поселения
«17» 02 2016 № 18-рч

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ДОЛГОСРОЧНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В МЭРИИ ШАЛИНСКОГО
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА**

Паспорт - Программы

Наименование программы	Муниципальная долгосрочная целевая программа «Развитие муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения» на 2016-2020годы (далее – Программа)
Основание для разработки программы	Ст.35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Указ Главы Чеченской Республики от 31.05.2013 года № 101 «Об утверждении Положения о порядке формирования, утверждения, финансирования и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных служащих Чеченской Республики.
Инициатор программы	Мэрия Шалинского городского поселения Шалинского муниципального района Чеченской Республики
Основные разработчики программы	Управделами мэрии Шалинского городского поселения, Отдел бухгалтерского учета и отчетности мэрии Шалинского городского поселения, Правовой отдел
Цель программы	- создание системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, ориентированной на решение практических задач в мэрии Шалинского городского поселения; - повышение уровня подготовки муниципальных служащих мэрии Шалинского городского поселения по

	<p>основным вопросам деятельности городского поселения;</p> <p>- формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих, обеспечивающего эффективность муниципального управления в Шалинском городском поселении.</p>
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих в мэрии Шалинского городского поселения; - создание условий для оптимального организационно - правового, методического и социально – экономического обеспечения муниципальной службы; - развитие эффективных технологий и современных методов кадровой работы в мэрии города; - совершенствование системы подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров на муниципальной службе; - совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбы с ней на муниципальной службе, открытость и гласность деятельности органов местного самоуправления; - организационно-методическое и аналитическое сопровождение в сфере муниципальной службы; - формирование системы и организация работы муниципального кадрового резерва; - повышение доверия граждан к муниципальным служащим, обеспечение открытости и престижности муниципальной службы.
Сроки и этапы реализации программы	Реализация программы рассчитана на 2016-2020 годы.
Сроки реализации долгосрочной целевой программы.	Паспорт муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения» на 2016-2020 годы».

<p>Структура долгосрочной целевой программы, Перечень подпрограмм, основных направлений и мероприятий</p>	<p>Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами.</p> <p>Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, целевые показатели.</p> <p>Раздел 3. Система программных мероприятий, в том числе ресурсное обеспечение Программы, с перечнем мероприятий с разбивкой по годам, источникам и направлением финансирования.</p> <p>Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы.</p> <p>Раздел 5. Механизм реализации Программы, организация управления и контроль над ходом ее реализации.</p> <p>Раздел 6. Оценка эффективности реализации Программы.</p> <p>Приложение № 1. Целевые показатели Программы.</p> <p>Приложение № 2. Система программных мероприятий по реализации Программы.</p> <p>Приложение № 3. Методика расчета целевых показателей Программы.</p> <p>Приложение № 4. Перечень программ рекомендуемых для прохождения курсов повышения квалификации муниципальных служащих мэрии.</p> <p>Приложение № 5. Количество муниципальных служащих подлежащих обучению по группам должностей направлениям, формам и срокам обучения в 2016-2020 годах.</p> <p>Приложение № 6. Отчет о реализации долгосрочной целевой Программы «Развитие муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения»</p> <p>Пояснительная записка</p> <p>Программа не имеет подпрограмм.</p>
<p>Объемы и источники финансирования программы</p>	<p>Общий объем финансирования программы за счёт средств бюджета Шалинского городского поселения на 2016-2020 годы составляет рублей, в том числе:</p>

	<p>1. Курсы повышения квалификации: 2016 год – 198460 руб. 2017 год – 178680 руб. 2018 год – 197800 руб. 2019 год – 197800 руб 2020 год – 197800 руб</p> <p>2. Профильные семинары: 2016 год – 50 000 руб. 2017 год – 50 000 руб. 2018 год – 50 000 руб. 2019 год – 50 000 руб 2020 год – 50 000 руб</p> <p>Объемы финансирования Программы носят прогнозный характер и подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей местного бюджета</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<p>В результате реализации Программы к окончанию 2020 года предполагается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение квалификации 49 муниципальных служащих: в 2016 году- 15 человек, в 2017 году – 15 человек., в 2018 году – 20 человек, в 2019 году – 20 человек, в 2020 году – 20 человек. - 15 муниципальных служащих пройдут обучение по профильным направлениям в семинарах; - индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 13 % по отношению к 2015 году; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, составит 26 %; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, составит 5 %; - доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет,

	<p>имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, составит 70 %;</p> <ul style="list-style-type: none"> - число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 12%; - доля лиц, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации, от общего количества муниципальных служащих, составит 100%; - доля муниципальных служащих, успешно прошедших аттестацию, от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации, должна составлять 100% ежегодно;
Координатор программы	Управделами мэрии Шалинского городского поселения
Исполнители программы	1-й заместитель мэра Управделами мэрии Шалинского городского поселения, Отдел бухгалтерского учета и отчетности мэрии Шалинского городского поселения, Организационный отдел Правовой отдел

Раздел 1. Характеристика проблем, на решение которых направлена долгосрочная целевая программа

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

Механизмом и одновременно инструментом реализации функций возложенных на мэрию Шалинского городского поселения является муниципальная служба. В связи с этим ее развитие и совершенствование является одним из обязательных условий повышения эффективности взаимодействия власти и общества.

Качество оказания услуг населению мэрией Шалинского городского поселения во многом зависит от уровня профессионализма управленческого аппарата.

Одним из основных принципов развития муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения (далее - мэрия) является обеспечение повышения уровня профессионализма кадрового состава муниципальных служащих. Поскольку именно недостаточно высокий уровень профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих приводит к снижению эффективности и оперативности принятия управленческих решений.

Реализация программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности. Следует отметить, что кадровый состав мэрии в целом имеет достаточно стабильную структуру. Анализ состояния кадрового потенциала мэрии показывает:

- основная часть муниципальных служащих – 83,7 % находится в возрасте от 22 до 50 лет, в возрасте свыше 50 лет – 16,3 % муниципальных служащих;

- стаж муниципальной службы до 5 лет имеют 55,1 % муниципальных служащих, стаж от 5 до 10 лет имеют 14,3 %, стаж более 10 лет – 30,6 %.

- общая численность муниципальных служащих в мэрии на 01.02.2016 года составляет - 49 человек. Их образовательный уровень характеризуется следующими показателями, из общего числа муниципальных служащих 40 человек (82 %) имеют высшее образование. Из них: доля специалистов, имеющих высшее юридическое образование, составляет - 11 человек (22 %); имеющих экономическое образование - 16 человек (33 %); специалистов других специальностей – 13 человек (27 %). Из общей численности муниципальных служащих: 2 человека (4%) имеют среднеспециальное образование; 7 человек (14%) имеют н/высшее (студенты) образование.

- из общей численности муниципальных служащих мэрии прошли курсы повышения квалификации 32 служащих, что в современных условиях является хорошим показателем. Постоянно растущие требования к квалификационному уровню кадров обуславливают необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования муниципальных служащих с использованием программных методов.

Реализация данного принципа тесно взаимосвязана с решением задачи по созданию условий для эффективного применения системы профессионального развития муниципальных служащих.

В связи с этим одним из приоритетных направлений в кадровой работе муниципальной службы является формирование системы профессионального развития муниципальных служащих, внедрение плана мероприятий профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу.

Проблема профессиональной адаптации муниципальных служащих в настоящее время чрезвычайно актуальна. Это объясняется тем, что решение многих практических задач связано с эффективностью профессиональной адаптации муниципального работника в разных направлениях деятельности, так как успешная профессиональная адаптация служит важным фактором трудовой деятельности. Также от правильности осуществления адаптационных процессов зависит текучесть кадров, особенно молодых специалистов.

Работа по подготовке кадров, обладающих необходимым уровнем профессиональных знаний и навыков, для мэрии становится одним из инструментов повышения результативности и качества муниципального управления в целом.

Ежегодно муниципальные служащие мэрии должны проходить повышение квалификации по направлениям своей профессиональной деятельности. Проведенная работа выявила необходимость более активного участия муниципальных служащих в семинарах и конференциях по вопросам, входящим в компетенцию городских поселений.

Таким образом, формирование квалифицированного кадрового состава муниципальных служащих должно стать одним из главных направлений развития муниципальной службы. Помимо вышеизложенных мер этому будет способствовать активное внедрение современных методов кадровой работы на муниципальной службе, системы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих на основе показателей эффективности и результативности и пр.

Важная роль в области ведения работы по повышению уровня профессионализма муниципальных служащих должна быть отведена совершенствованию кадрового механизма: «оценка – подбор – расстановка» с

применением современных методик подбора кадров, что позволит привлечь на муниципальную службу специалистов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей и задач, поставленными мэрией.

В вопросах подбора и расстановки кадров важную роль надо отводить развитию работы с муниципальным кадровым резервом, что позволит решить задачу привлечения высококвалифицированных специалистов, обладающих необходимыми профессиональными качествами и уровнем знаний для выдвижения на должности муниципальной службы в мэрии.

Особое внимание также необходимо уделять формированию базы данных перспективных студентов, принимающих активное участие в жизни города и имеющих высокие результаты в обучении. Привлечение на муниципальную службу талантливых молодых специалистов обеспечит ротацию кадров в мэрии, усиление позитивной конкуренции в процессе ведения отбора, подготовки, и дальнейшего профессионального роста муниципальных служащих.

Федеральное законодательство находится в постоянном развитии, что влечет определенные изменения в системе правового регулирования муниципальной службы, как на федеральном, так и на региональном уровнях. В рамках данного направления большое значение имеет систематическое проведение мониторинга обновлений муниципальных правовых актов, их анализ и приведение в соответствие с законодательством о муниципальной службе.

За последнее время заметно возросли требования по отношению к муниципальной службе со стороны гражданского общества: требуется обновление порядка взаимодействия мэрии, общественности и средств массовой информации города.

В связи с этим крайне актуальным становится систематическое проведение мониторинга общественного мнения с целью установления индекса доверия граждан к муниципальным служащим.

Мэрия должна стремиться к максимальной открытости перед местным сообществом.

Целесообразность решения проблем программно-целевым методом обоснована последовательной реализацией мероприятий Программы, что позволит решить указанные проблемы и способствовать развитию и совершенствованию муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения, формированию высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективное функционирование мэрии.

Раздел 2 . Основные цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, целевые показатели

2.1. Основная цель Программы - развитие и совершенствование муниципальной службы в мэрии, а также формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих, обеспечивающего эффективность муниципального управления в городском поселении.

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

- совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы в городском поселении;
- организационно-методическое и аналитическое сопровождение в сфере муниципальной службы;
- создание условий для профессионального развития и подготовки кадров в городском поселении;
- формирование системы и организации работы муниципального кадрового резерва;
- внедрение современных методов кадровой работы и системы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих;
- повышение доверия граждан к муниципальным служащим, обеспечение открытости и престижности муниципальной службы.

Реализация поставленных задач позволит внедрить на муниципальной службе в городском поселении современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии, совершенствовать работу и повысить эффективность деятельности муниципальных служащих мэрии.

2.3.Сроки и этапы реализации долгосрочной целевой программы

Реализация программы рассчитана на 2016-2020 годы. Этапы реализации Программы не предусматриваются, поскольку программные мероприятия будут реализовываться весь период.

2.4. Целевые показатели приведены в приложении №1 к Программе.

Раздел 3. Система программных мероприятий, в том числе ресурсное обеспечение Программы, с перечнем мероприятий с разбивкой по годам, источникам и направлением финансирования

3.1 Достижение целей и решение задач Программы осуществляется путем реализации системы программных мероприятий согласно приложению № 2 к Программе.

3.2 Ресурсное обеспечение Программы осуществляется за счет средств бюджета Шалинского городского поселения в объемах, предусмотренных Программой и утвержденных решением Совета депутатов Шалинского городского поселения о бюджете Шалинского городского поселения на очередной финансовый год и плановый период.

Объем средств местного бюджета, необходимый для финансирования Программы, на 2016 - 2020 годы всего – тыс. рублей, в том числе по годам реализации:

2016 год – 198460 рублей

2017 год – 178680 рублей

2018 год - 197800 рублей

2019 год – 197800 рублей

2020 год – 197800 рублей

Объемы финансирования Программы носят прогнозный характер и подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей местного бюджета. Финансирование программы из внебюджетных источников не предусмотрено.

Распределение объемов финансирования Программы по годам ее реализации приведено в приложении № 2 к Программе.

Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы

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

Раздел 5. Механизм реализации Программы, организация управления и контроль над ходом ее реализации

5.1 Муниципальный заказчик Программы – мэрия Шалинского городского поселения:

- является ответственным за своевременную разработку проекта Программы и его соответствие законодательству Российской Федерации и Чеченской Республики, муниципальным правовым актам;
- является ответственным за ход и конечные результаты реализации Программы, рациональное использование выделяемых на ее выполнение финансовых средств, определяет формы и методы управления реализацией Программы;
- является ответственным за своевременную реализацию Программы;
- формирует предложения по финансированию Программы в очередном финансовом году и плановом периоде для включения в проект городского бюджета;
- обеспечивает в течение одного месяца со дня утверждения Решения Совета депутатов Шалинского городского поселения о бюджете (внесение изменений в решение Совета депутатов Шалинского городского поселения о бюджете) приведение объема финансирования мероприятий Программы в соответствие с решением Совета депутатов Шалинского городского поселения о бюджете;
- обеспечивает взаимодействие между исполнителями отдельных мероприятий Программы и координацию их действий;
- вносит предложения о привлечении дополнительных источников финансирования мероприятий Программы в случае уменьшения финансирования из городского бюджета, предложения по ускорению реализации Программы;
- ежегодно в установленном порядке вносит предложения об уточнении перечня программных мероприятий на очередной финансовый год, о перераспределении финансовых ресурсов между программными мероприятиями, изменении сроков выполнения мероприятий, участвует в обсуждении вопросов, связанных с реализацией и финансированием Программы;

- осуществляет иные полномочия, установленные законодательством Российской Федерации и Чеченской Республики, муниципальными правовыми актами;

- собирает, систематизирует и обобщает аналитическую информацию о реализации программных мероприятий, осуществляет мониторинг результатов реализации программных мероприятий.

5.2. В случае несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения целевых показателей, утвержденных Программой, Управделами готовит предложения о корректировке сроков реализации Программы и перечня программных мероприятий и вносит предложения для согласования мэру Шалинского городского поселения.

5.3. Исполнители Программы несут ответственность за реализацию настоящей Программы.

5.4. Координацию деятельности исполнителей Программы по реализации Программы осуществляет управделами.

Раздел 6. Оценка эффективности реализации Программы

6.1 Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении целевых показателей Программы в соответствии с приложением №1 к Программе.

Эффективность реализации Программы будет оцениваться методом систематического мониторинга результатов программных мероприятий и анализа полученных данных.

При оценке бюджетной эффективности реализации Программы следует исходить из следующего основного принципа: необходимость достижения заданных результатов с использованием наименьшего объема средств или достижения наилучшего результата с использованием определенного Программой объема средств.

6.2 Методика оценки эффективности реализации Программы и расчета целевых показателей приведена в приложении № 3 к Программе.

Приложение № 1

к муниципальной долгосрочной целевой
программе «Развитие муниципальной службы
в мэрии Шалинского городского поселения»
на 2016–2020 годы»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

муниципальной долгосрочной целевой программы

«Развитие муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения на 2016-2020 годы»

п/п	Наименование показателей результативности	Единица измерения	Базовый показатель 2015 год	Ожидаемые значения целевых показателей, предусмотренные Программой				
				2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4	6			7	
1.	Индекс доверия граждан муниципальной службам	к процент	78	80	82	85	87	91
2.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	процент	8.3	10	14	17	29	35
3.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	процент	1	1	1	1	1	1

4.	Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет	процент	70	80	75	65	50	35
5	Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе	человек	8	5	5	5	3	3
6	Доля лиц, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации, от общего количества муниципальных служащих	процент	65.3	70	85	92	95	100
7	Доля муниципальных служащих, успешно прошедших аттестацию, от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации	процент	100	100	100	100	100	100

Приложение № 2

к муниципальной долгосрочной целевой
 программе «Развитие муниципальной службы
 в мэрии Шалинского городского поселения»
 на 2016–2020 годы»

СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

по реализации муниципальной долгосрочной целевой программы

«Развитие муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения» на 2016-2020 годы»

№ п/п	Наименование мероприятия	Исполнитель	Сроки выпол-ния	Источники финансир-я	Объемы финансирования тыс. руб.				
					всего	в том числе по годам			
					2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6				

Раздел 1. Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы мэрии

Шалинского городского поселения

1.1	Систематическое проведение анализа нормативно-правовой базы на предмет соответствия положениям федерального	Правовой отдел	весь период	финансирова ние не требуется					
-----	---	-------------------	-------------	------------------------------------	--	--	--	--	--

2.4	Сбор и анализ информации о кадровом составе муниципальных служащих с соблюдением требований законодательства о защите персональных данных	Управделами	Ежеквартально но 2016- 2020 гг.	финансирование не требуется					
-----	---	-------------	--	-----------------------------	--	--	--	--	--

Раздел 3. Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров в мэрии Шалинского городского поселения

3.1	Определение потребности в обучении, подготовке, переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих	1-заместитель мэра, управделами	IV квартал 2016- 2020гг.	финансирование не требуется					
3.2	Подготовка предложений по тематике курсов повышения квалификации муниципальных служащих	управделами	IV квартал 2016- 2020 гг.	финансирование не требуется					
3.3	Разработка и утверждение плана обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих	Управделами, Начальники отделов	IV квартал 2016- 2020 гг.	финансирование не требуется					
3.4	Участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи	Управделами	Весь период	финансирование не требуется					
3.5	Участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации с использованием	Управделами	Весь период	финансирование не требуется					

	дистанционных технологий обучения	Управделами, Отдел бухгалтерс-го учета и отчетности	Согласно графику	Бюджет мэрии	970540	198460	178680	197800	197800	197800
3.6	Направление для обучения муниципальных служащих по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации									
Итого в разделе 3					970540	198460	178680	197800	197800	197800

Раздел 4. Формирование системы и организация работы муниципального кадрового резерва мэрии Шалинского городского поселения

4.1	Создание и корректировка банка данных резерва кадров муниципальных служащих, в том числе муниципального резерва управленческих кадров	управделами	IV квартал 2016- 2020 гг.	финансирование не требуется						
4.2	Осуществление контроля, анализа и координации работы по эффективному использованию кадрового резерва на муниципальной службе в мэрии	Мэр, управделами	Весь период	финансирование не требуется						
4.3	Мониторинг использования кадрового резерва	Управделами, правовой отдел	III –кв. 20016 – 2010 г.г.	финансирование не требуется						
4.4	Организационное и документационное обеспечение деятельности комиссии по формированию и подготовке муниципального	Управделами, правовой отдел	IV квартал 2016- 2020 гг.	финансирование не требуется						

Раздел 6. Оценка Эффективности реализации Программы

6.1	Размещение муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы, обновление информации о муниципальной службе на официальном сайте мэрии Шалинского городского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	Управделами, начальники отделов	Весь период	Местный бюджет						
6.2	Участие муниципальных служащих в спортивных, культурно-массовых мероприятиях городского поселения и мероприятиях по благоустройству городского поселения	Начальник организац-го отдела	Весь период	Местный бюджет						

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации муниципальной долгосрочной целевой
программе «Развитие муниципальной службы в мэрии Шалинского городского
поселения» на 2016-2020 годы» и расчета целевых показателей

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Единица измерения – процент.

Расчет показателя: показатель определяется путем проведения
социологического исследования среди жителей Шалинского городского
поселения по вопросу «Как Вы оцениваете деятельность органов местного
самоуправления?»

Положительно

Скорее положительно

Отрицательно

Скорее отрицательно

Затрудняюсь ответить

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

1.2. Планируемое значение показателя для каждого отчетного периода
рассчитывается по формуле:

$$\text{ИД} = (K_{\text{п}} + K_{\text{сп}}) / K_{\text{опр}}$$

где

ИД – индекс доверия граждан к муниципальным служащим в отчетный
период;

$K_{\text{п}}$ – количество граждан, ответивших «положительно»

$K_{\text{сп}}$ – количество граждан, ответивших «скорее положительно»

$K_{\text{опр}}$ – количество опрошенных граждан

В 2015 году количество опрошенных граждан – 100 ч

Из них:

1. количество граждан, ответивших «положительно» - 55 ч
2. количество граждан, ответивших «скорее положительно» - 23ч

$$\text{ИД} = (55+23) / 100$$

$$\text{ИД} = 78\%$$

2. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва

2.1. Единица измерения - процент.

Расчет показателя: показатель определяется управделами мэрии Шалинского городского поселения.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле

$$\text{ДВДр} = \text{ВДр} \times 100 / \text{ВД},$$

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

ВД - количество вакантных должностей;

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

В 2015 году из кадрового резерва назначены на должности муниципальной службы 4 человека;

$$\text{ДВДр} = 4 \times 100 / 48$$

$$\text{ДВДр} = 8.3\%$$

3. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса

3.1. Единица измерения – процент.

Приложение № 4 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Развитие муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения » на 2016-2020 годы»

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММ РЕКОМЕНДУЕМЫХ ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
МЭРИИ ШАЛИНСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

№ п/п	Наименование мероприятия	Направление профессионального развития	Сроки реализации
1. Получение дополнительного профессионального образования			
1.1	Повышение квалификации (с отрывом от муниципальной службы)	Управление государственными и муниципальными заказами Имущественно – земельные отношения: законодательство и практика Организация работы с электронными документами. Системы электронного документооборота Кадровые технологии в системе муниципальной службы Государственная политика в области противодействия коррупции Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов Финансовое управление	Весь период
1.2	Повышение квалификации (без отрыва от муниципальной службы с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий)	Основы деятельности мэрии городского поселения в сфере тарифного регулирования Основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов местного значения Основы деятельности мэрии городского поселения по организации решения вопросов в сфере ЖКХ	

		Управление государственным имуществом	
		Антикризисное муниципальное управление	
		Современные проблемы управления территориально-градостроительным развитием городского поселения	
		Экономическая и социальная политика	
1.3	Стажировка в Правительстве Чеченской Республики	Изучение системы электронного документооборота и делопроизводства	(период по согласованию)
1.4	Стажировка в министерстве экономического развития Чеченской Республики	Организация торгов на закупку продукции для муниципальных нужд	(период по согласованию)
1.5	Стажировка в муниципальных образованиях республик СКФО	Стратегическое планирование развития городского поселения	(период по согласованию)
2. Самостоятельная подготовка муниципальных служащих (примерные направления)			
2.1	Самостоятельное изучение нормативной правовой базы, методик, рекомендаций в сфере муниципального управления и т.д., в том числе:	Изучение антикоррупционного законодательства	Весь период
		Изучение основ этики и служебного поведения муниципальных служащих	
		Изучение нормативных, правовых актов, регламентирующих исполнение обязанностей по планируемой для замещения должности или направлению деятельности	
		Изучение методических рекомендаций по юридическому, техническому оформлению проектов муниципальных правовых актов мэрии городского поселения	
2.2	Обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам теории и практики муниципального управления	Оценка эффективности деятельности мэрии городского поселения	Конец года

2.3	Изучение опыта работы в соответствующей сфере деятельности	Изучение передового отечественного и зарубежного опыта работы мэрий городских поселений	Весь период
2.4	Развитие навыков использования информационных технологий	Изучение автоматизированной системы муниципального контроля исполнения документов.	Весь период

Приложение № 5 к муниципальной
долгосрочной целевой программе «Развитие
муниципальной службы в мэрии
Шалинского городского поселения» на 2016-
2020 годы»

КОЛИЧЕСТВО МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Подлежащих обучению по группам должностей направлениям, формам и срокам обучению в 2016-2020 годах

Раздел 1. КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Группы должностей	Форма обучения		Продолж. Обучения	Планируемое направление обучения						
	С отрывом от муницип. службы	С частичным отрывом от муницип. службы		Без отрыва от муницип. Службы или с использованием дистанционн. образовательн. технологий	18 – 72 аудитор-х часа	Управлен-ческое	правовое	Экономии-ческое	Финансо-вое	Информа-ционно-аналити-ческое
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Высшая		3		3		-	-	-	-	-
2016 год										

Главная старшая	3		3	-	-	2	1	-	-
ИТОГО:	15		15	3	1	3	3	2	3

2017 год

Высшая Главная старшая	1		1	1	1	1	1	1	1
ИТОГО:	15		15	2	4	2	2	2	3

2018 год

Высшая Главная старшая	3		3	-	-	-	-	-	-
ИТОГО:	20		15	3	3	5	3	2	3

2019 год

Высшая Главная старшая	3		3	-	-	-	-	-	-
ИТОГО:	20		15	3	3	5	3	2	3

2020 г

Высшая Главная старшая	3		3	-	-	-	-	-	-
ИТОГО:	20		15	3	5	2	3	2	3

Приложение № 6 к муниципальной
долгосрочной целевой программе «Развитие
муниципальной службы в мэрии
Шалинского городского поселения » на
2014-2015 годы»

ОТЧЕТ

о реализации долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной
службы в мэрии Шалинского городского поселения на 2016 – 2020 годы»

за _____ год

1. Информация об использовании средств на реализацию долгосрочной
целевой программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Исполнители	Объем средств муниципального бюджета, тысяча рублях			примечание
			Предусмотрено в муниципальном бюджете в соответствии с Программой	Перечислено из муниципального бюджета исполнителю	Перечислено исполнителем конкретным поручителям	

2. РЕЗУЛЬТАТ ПРОВЕДЕННЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

№ п/п	Наименование мероприятия	Исполнители	Краткая информация о результатах реализации мероприятия

3. ОЦЕНКА ЦЕЛЕВЫХ ИНДИКАТОРОВ И ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОГРАММЫ

№ п/п	Целевой индикатор	Единица измерения	Предусмотрено программой	Фактически достигнуто	Отклонение (+, -)	Выполнение	Примечание

Эффективность Программы составляет _____ %

Исполнитель

Пояснительная записка

к проекту распоряжения мэрии Шалинского городского поселения « Об
утверждении целевой программы «Развитие муниципальной службы в мэрии
Шалинского городского поселения на 2016-2020 годы»

Настоящий проект разработан в соответствии с Порядком разработки, утверждения и реализации долгосрочных целевых программ, Решением Совета депутатов Шалинского городского поселения от «__»_____2014 г №____, утверждённым Распоряжением мэра Шалинского городского поселения от «__»_____2014 г №____, в целях создания системы профессиональной подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, развития и обеспечения эффективности муниципальной службы в мэрии Шалинского городского поселения.

Управделами

М.В.Амаева

Расчет показателя: показатель определяется управделами мэрии Шалинского городского поселения.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДВДк} = \text{ВДк} \times 100 / \text{ВД}$$

где

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

ВД – количество вакантных должностей;

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

4. Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет

4.1. Единица измерения – процент.

Расчет показателя: показатель определяется управделами мэрии Шалинского городского поселения.

4.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДМ30} = \text{МС30} \times 100 / \text{КС30}$$

где,

ДМ30 – доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;

КС30 – количество муниципальных служащих в возрасте до 30 лет;

МС30 – количество муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет.

Количество муниципальных служащих на 31.12.2015 год в возрасте до 30 лет 23 человека, муниципальные служащие в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет.

$$\text{ДМ30} = 16 \times 100 / 23 = 70\%$$

**5. Число муниципальных служащих,
уволившихся с муниципальной службы до достижения ими
предельного возраста пребывания на муниципальной службе**

5.1. Единица измерения - человек.

Расчет показателя: показатель определяется управделами мэрии Шалинского городского поселения.

6. Доля лиц, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации, от общего количества муниципальных служащих

6.1. Единица измерения - процент.

Расчет показателя: показатель определяется управделами мэрии Шалинского городского поселения.

6.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$ДЛпк = КЛпк \times 100 / Кмс$$

где,

ДЛпк – доля лиц, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации, от общего количества муниципальных служащих на;

КЛпк – количество лиц, прошедших профессиональную переподготовку и повышение квалификации 31.12.2015 г – 32 ч;

Кмс – количество муниципальных служащих.

$$ДЛпк = 32 \times 100 / 49 = 65.3\%$$

7. Доля муниципальных служащих, успешно прошедших аттестацию, от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации

7.1. Единица измерения – процент.

Расчет показателя: показатель определяется управделами мэрии Шалинского городского поселения путем анализа аттестационных листов муниципальных служащих.

7.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДМС} = \frac{\text{КМСуа}}{\text{КМСпа}} \times 100\%$$

где,

ДМС – доля муниципальных служащих, успешно прошедших аттестацию, от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации;

КМСуа – количество успешно аттестованных муниципальных служащих;

КМСпа – количество подлежащих аттестации муниципальных служащих.