**А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я**

**СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «СЕЛО ПЕРЕДЕЛ»**

**МЕДЫНСКОГО РАЙОНА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

 **от 17.04.2017 г. № 18 с. Передел**

**О внесении изменений в Постановление № 74 от 30.09.2016 года** **«Об утверждении долгосрочной целевой Программы муниципального образования сельского поселения**

**«Село Передел» «Развитие местного самоуправления, муниципальной службы и кадрового потенциала в сельском поселении «Село Передел» на 2017-2022 г.г.»**

 Руководствуясь действующим законодательством, администрация сельского поселения

**П О С Т А Н О В Л Я Е Т:**

1. Внести изменения в название Постановления № 74 от 30.09.2016 г. «Об утверждении долгосрочной целевой Программы муниципального образования сельского поселения «Село Передел» «Развитие местного самоуправления, муниципальной службы и кадрового потенциала в сельском поселении «Село Передел» на 2017-2019 г.г.» и изложить в новой редакции: «Об утверждении долгосрочной целевой Программы муниципального образования сельского поселения «Село Передел» «Развитие местного самоуправления, муниципальной службы и кадрового потенциала в сельском поселении «Село Передел» на 2017-2022 г.г.».

2. Текстовую часть муниципальной Программы «Развитие местного самоуправления, муниципальной службы и кадрового потенциала в сельском поселении «Село Передел» на 2017-2022 г.г.» изложить в новой редакции. (Приложение № 1).

3. Обнародовать настоящее Постановление в соответствии с порядком, действующим на территории сельского поселения «Село Передел».

 И.О. Главы администрации

 СП «Село Передел» - Т.М.Колыванова.

Приложение № 1

К Постановлению

Администрации

СП «Село Передел»

№ 18 от 17.04.2017 г.

**ВЕДОМСТЕННАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА «РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ «СЕЛО ПЕРЕДЕЛ» НА 2017 – 2022 ГОДЫ»**

**Паспорт ведомственной целевой Программы «Развитие муниципальной службы в сельском поселении «Село Передел» на 2017-2022 годы»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование главного распорядителя бюджетных средств | Администрация сельского поселения «Село Передел» |
| Наименование Программы | Ведомственная целевая программа "Развитие муниципальной службы в сельском поселении «Село передел» на 2017-2022 годы" (далее - Программа) |
| Наименование подразделения ответственного за реализацию Программы | Отдел по организационно-контрольной работе и информации администрации МР «Медынский район» |
| Дата и номер постановления, которым утверждена Программа | Постановление Администрации СП «Село Передел» № 17 от 11.04.2017 года |
| Цель Программы | Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы в сельском поселении «Село передел» обеспечивающего эффективность муниципального управления и успешное социально-экономическое развитие в сельском поселении «Село Передел» |
| Задачи Программы | - Совершенствование нормативного правового регулирования муниципальной службы; - совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в сельском поселении «Село Передел» (далее - муниципальные служащие) в целях повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления; - совершенствование антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики в органах местного самоуправления; - внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих; - дальнейшее развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и кадрового резерва;- создание условий для прохождения муниципальной службы в администрации района и ее структурных подразделениях |
| Целевые показатели и индикаторы Программы | - доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв:а) 2017 год – 1б) 2018 год – 1в) 2019 год – 1г) 2020 год – 1д) 2021 год – 1е) 2022 год - 1 - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва:а) 2017 год – 1б) 2018 год – 1в) 2019 год – 1г) 2020 год – 1д) 2021 год – 1е) 2022 год - 1 - число лиц из кадрового резерва, не являющихся муниципальными служащими, прошедших дополнительное профессиональное обучение:а) 2017 год – 0б) 2018 год – 0в) 2019 год - 0 г) 2020 год – 0д) 2021 год – 0е) 2022 год - 0- доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации:а) 2017 год – 1б) 2018 год – 1в) 2019 год – 1г) 2020 год – 1д) 2021 год – 1е) 2022 год - 1 - Доля рабочих мест муниципальных служащих, прошедших аттестацию рабочих мест:а) 2017 год – 1б) 2018 год – 1в) 2019 год – 1г) 2020 год – 1д) 2021 год – 1е) 2022 год - 1 - Доля муниципальных служащих, прошедших ежегодную диспансеризацию:а) 2017 год – 1б) 2018 год – 1в) 2019 год – 1г) 2020 год – 1д) 2021 год – 1е) 2022 год - 1  |
| Сроки реализации Программы | 2017-2022 годы |
| Объемы и источники финансирования Программы | Всего по Программе - 7 065,0 тыс. руб. [<\*>](file:///F%3A%5C%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82.%20%E2%84%96%2074%20%D0%BE%D1%82%2030.09.2016%20%D0%B3.%20%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%86%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%BE%D0%B9%20%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D1%8B%20%20%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D1%8B%20%D0%B2%20%D0%A1%D0%9F.doc#Par126), в том числе: в 2017 году – 1 177,5 тыс. рублей; в 2018 году – 1 177,5 тыс. рублей; в 2019 году – 1 177,5 тыс. рублей;в 2020 году – 1 177,5 тыс. рублей;в 2021 году – 1 177,5 тыс. рублей;в 2022 году – 1 177,5 тыс. рублей. |
| Финансовое обеспечение Программы предусматривает использование средств бюджета сельского поселения «Село Передел»<\*> Объемы финансовых средств, направляемых на реализацию Программы из бюджета ежегодно уточняются после принятия решения Сельской Думы сельского поселения «Село Передел» о бюджете сельского поселения «Село Передел» на очередной финансовый год и плановый период |

**1. Характеристика сферы реализации Программы**

Развитие муниципальной службы в сельском поселении осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Законом Калужской области от 03.12.2007 N 382-ОЗ "О муниципальной службе в Калужской области", Законом Калужской области от 27.12.2006 N 276-ОЗ "О реестре муниципальных должностей и муниципальных должностей муниципальной службы и отдельных вопросах регулирования оплаты труда лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальные должности муниципальной службы в Калужской области".

Реализация основных положений вышеперечисленных нормативных правовых актов позволила:

- создать комплексную нормативную правовую базу, отвечающую задачам развития муниципальной службы;

- организовать работу по ведению реестра муниципальных служащих;

- провести аттестацию муниципальных служащих;

- провести квалификационный экзамен муниципальных служащих для присвоения им классного чина муниципальной службы;

- обеспечить рост профессионального уровня муниципальных служащих путем организации их дополнительного профессионального обучения: повышения квалификации, участия в семинарах, конференциях и др.;

Качественный состав муниципальных служащих характеризуется следующими показателями.

Доля лиц, имеющих высшее образование, составляет 50%.

Среди муниципальных служащих преобладают женщины - 100%.

Анализ возрастного состава муниципальных служащих показывает, что большую часть составляют лица в возрасте от 40 до 60 лет – 100 %;

Прием на муниципальную службу осуществляется в соответствии с квалификационными требованиями для замещения должностей муниципальной службы.

Проведена аттестация муниципальных служащих.

Проводится квалификационный экзамен муниципальных служащих для присвоения им классного чина муниципальной службы.

В рамках планов обучения муниципальных служащих постоянно осуществляется дополнительное обучение муниципальных служащих, участия муниципальных служащих в семинарах, конференциях и др.

Таким образом, в сельском поселении «Село Передел» сложились правовые, организационные, методические основы муниципальной службы, создана система профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров муниципальной службы.

Тем не менее до настоящего времени ряд направлений реформирования муниципальной службы остается нереализованным. К ним следует отнести:

- незавершенность нормативного правового регулирования муниципальной службы;

- отсутствие возможности дальнейшей работы с кадровым резервом в части его дополнительного профессионального развития;

- отсутствие утвержденных критериев оценки результативности деятельности муниципальных служащих;

- несовершенство кадровых технологий при подборе квалификационных кадров и оценке служебной деятельности кадрового состава муниципальных служащих;

- отсутствие единой системы научно-методического обеспечения и оказания консультативной помощи по вопросам муниципальной службы.

Кроме того, необходимо постоянно поддерживать уровень квалификации муниципальных служащих, обеспечивать своевременное получение ими дополнительного профессионального образования.

Все обозначенные проблемы взаимосвязаны и не могут быть решены по отдельности. Реализуемые в рамках Программы задачи требуют четкой координации и управления. Программа позволит обеспечить последовательность, системность и комплексность развития муниципальной службы в течение ближайших трех лет.

В результате реализации Программы удельный вес муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации, ежегодно составит 100% от подлежащих прохождению повышения квалификации.

Одновременно использование программно-целевого метода будет способствовать выравниванию диспропорции в количественном составе прошедших повышение квалификации по органам местного самоуправления, администрации района, повысит ответственность руководителей за формирование заявки на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и участие в семинарах, конференциях.

Выделение средств на реализацию Программы позволит увеличить число муниципальных служащих, обучающихся по инновационным образовательным программам в области муниципальной службы.

**2. Цели и задачи Программы**

Целью Программы является формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления и успешное социально-экономическое развитие сельского поселения «Село Передел".

В рамках Программы предусматривается решение следующих задач:

- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной деятельности муниципальных служащих в целях повышения эффективности работы органов местного самоуправления;

- совершенствование антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики в органах местного самоуправления;

- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих;

- дальнейшее развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, кадрового резерва;

- создание условий для прохождения муниципальной службы в администрации района и ее структурных подразделениях.

**3. Сроки реализации Программы**

 Сроки реализации программы 2017-2022 годы.

**4. Целевые индикаторы Программы**

Оценка эффективности ВЦП будет осуществляться с применением следующих целевых индикаторов:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Значение показателя |
| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 2 | Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв (%) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва (%) | 1 | 1 |  | 1 | 1 | 1 |
| 4 | Число лиц из числа кадрового резерва, не являющихся муниципальными служащими, прошедшихдополнительное обучение (количество человек) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | Доля муниципальных служащих, прошедших дополнительное профессиональное обучение (профессиональную переподготовку, повышение квалификации, участие в семинарах) (в % от общего числа муниципальных служащих) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | Доля рабочих мест муниципальных служащих, прошедших аттестацию рабочих мест (количество) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | Доля муниципальных служащих, прошедших ежегодную диспансеризацию | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

**5. Перечень программных мероприятий**

Перечень программных мероприятий представлен в приложении к Программе.

 **6. Обоснование потребностей в необходимых ресурсах**

Финансовое обеспечение Программы предусматривает использование средств бюджета сельского поселения «Село Передел».

Общая сумма средств на реализацию программных мероприятий составляет 7 065,0 тыс. руб., в том числе:

 в 2017 году – 1 177,5 тыс. рублей;
 в 2018 году – 1 177,5 тыс. рублей;
 в 2019 году – 1 177,5 тыс. рублей;

 в 2020 году – 1 177,5 тыс. рублей;

 в 2021 году – 1 177,5 тыс. рублей;

в 2022 году – 1 177,5 тыс. рублей.

Финансирование мероприятий Программы за счет средств бюджета сельского поселения «Село Передел» будет осуществляться в объемах, утвержденных решением Сельской Думы сельского поселения «Село Передел» о бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

При реализации Программы возможно возникновение финансовых рисков, связанных с неполным выделением бюджетных средств в рамках одного финансового года на реализацию программных мероприятий, вследствие чего могут измениться сроки выполнения мероприятий. В этом случае объемы финансировании Программы уточняются и при необходимости вносятся соответствующие изменения в Программу.

К числу внешних рисков, которые могут негативно влиять на реализацию Программы, следует отнести:

1. Изменение структуры органов местного самоуправления, структуры администрации района, структурные изменения внутри отделов администрации, что может повлиять на такие целевые индикаторы, как:

- доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв;

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

2. Неполное либо несвоевременное финансирование мероприятий Программы за счет средств бюджета сельского поселения «Село Передел».

При реализации Программы, учитывая продолжительный период ее реализации, возможно возникновение рисков, связанных с социально-экономическими факторами, инфляцией и др., что может повлечь выполнение запланированных мероприятий не в полном объеме.

В этом случае объемы средств, необходимых для финансирования мероприятий Программы в очередном году, уточняются и в случае необходимости вносятся соответствующие изменения в решение Сельской Думы сельского поселения «Село Передел» о бюджете сельского поселения Село Передел» на очередной финансовый год и на плановый период и в Программу.

**7. Методика оценки эффективности ВЦП**

Оценки эффективности реализации Программы осуществляется за счёт финансирования сельского поселения «Село Передел».

**8. Система управления реализацией ВЦП**

Система управления программой направлена на достижение поставленных Программой целей и задач и эффективности от проведения каждого мероприятия, а также получение долгосрочных устойчивых результатов.