ПОДПРОГРАММА «РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АЛЕКСАНДРОВСКОМ СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ»

Паспорт Подпрограммы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование Подпрограммы | – | «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении» (далее – Подпрограмма |
| Ответственный исполнитель  подпрограммы | – | Администрация Александровского сельского поселения |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Основная цели и задачи подпрограммы | – | совершенствование организации муниципальной службы в Александровском сельском поселении повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
|  | – | совершенствование правовой основы муниципальной службы;  оптимизация штатной численности муниципальных служащих;  повышение престижа муниципальной службы;  привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;  создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| Сроки реализации  подпрограммы | – | 2014 – 2020 годы |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Объемы и источники  финансирования Программы | – | бюджет Александровского сельского поселения:  всего – 14,0 тыс. рублей, в том числе:  2014 год – 2,0тыс. рублей  2015 год – 2,0 тыс. рублей;  2016 год – 2,0 тыс. рублей;  2017 год – 2,0 тыс. рублей  2018 год – 2,0 тыс. рублей;  2019 год – 2,0 тыс. рублей;  2020 год – 2,0 тыс. рублей |
| Ожидаемые конечные  результаты реализации Подпрограммы | – | индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 20 процентов;  количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов;  доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;  доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 30 процентов;  доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 30 процентов;  доля специалистов в возрасте до 35 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 20 процентов;  число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 30 процентов |
| Система организации контроля за исполнением Программы | – | контроль за реализацией Программы осуществляет администрация Александровского сельского поселения |

1**. Комплекс мероприятий по развитиюмуниципальной службы** в Александровском сельском поселении

           1.1.     Оптимизация структуры аппарата администрации:

 1.1.1. Постоянное совершенствование и приведение в соответствие с действующим законодательством положений об управлениях, отделах, должностных инструкций, регламентирующих деятельность муниципальных служащих.

1.2. В сроки, установленныедействующимзаконодательствомпроводитьквалификационныйэкзаменмуниципальныхслужащих.

1.3. Проводитьмероприятияпосовершенствованиюподготовки, переподготовки и повышениюквалификации и получениюдополнительногопрофессиональногообразованиямуниципальныхслужащих

1.4. Проводитьконкурсназамещениедолжностимуниципальнойслужбы в муниципальномобразовании.

1.5.В сроки, установленныедействующимзаконодательствомпроводитьаттестациюмуниципальногослужащего в целяхопределенияегосоответствиязамещаемойдолжностимуниципальнойслужбы

Дляпреодоления негативныхтенденций в работеперсонала необходимо:

- эффективноиспользоватьсовременныетехнологииуправленияперсоналом;

- повышатьэффективностьправовых и организационныхмерконтролядеятельностимуниципальныхслужащих;

- повышатьэффективностькадровойполитики в сферемуниципальнойслужбы;

- улучшатьресурснуюобеспеченностьмуниципальнойслужбы;

- систематизироватьорганизациюпрофессиональногообучениямуниципальныхслужащих;

- повышатьпрестижностьмуниципальнойслужбы;

- привлекать в муниципальнуюслужбумолодыхинициативныхспециалистов, воспитывать в сотрудникахпреемственностькадров.

2. **Экономическоеобоснование**

 Запланированноеиспользованиефинансовыхсредствместногобюджетапореализации Подрограммывключает:

- обучение, повышениеквалификации на базе учебно-методическихцентров г. Ростова на – Дону и Ростовской области.

**ФИНАНСИРОВАНИЕ ПОДПРОГРАММЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п./п | Источникфинансирования | Средства     (в тыс. руб.) |
| 1. | Местныйбюджет (распорядительбюджетных      средств - администрация муниципальногообразования) | 14,0 |
|  | Итого | 14,0 |

По годам

 2014 год – 2,0 тыс. рублей

2015 год – 2,0 тыс. рублей;

2016 год – 2,0 тыс. рублей;

2017 год – 2,0 тыс. рублей

2018 год – 2,0 тыс. рублей;

2019 год – 2,0 тыс. рублей;

2020 год – 2,0 тыс. рублей

Размербюджетныхассигнованийможетбытьскорректирован с учетомместногобюджета.

 3**. Информатизацияоргановместногосамоуправления**

  3.1 Постояннопроводитьработупоинформатизации, обеспечениюоткрытостидеятельностиадминистрации Александровскогосельскогопоселениядлянаселения.

3.2. С цельюповышенияэффективностиуправлениямуниципальнымобразованием и кадровымсоставомвводитьновыеинформационно-коммуникационныетехнологии в администрации  Александровскогосельскогопоселения, структурныхподразделениях, муниципальныхучреждениях и организациях.

Постоянноповышатьобразовательныйуровень кадров в областиинформационно-коммуникационныхтехнологий.

4.**Внедрение механизмауправленияпорезультатам**

     Дляповышенияэффективностимуниципальногоуправленияразработать и внедритьмеханизмыуправления, ориентированныхнарезультат, чтопозволит:

болееэффективноосуществлятьконтрользаисполнениемрешений Собрания депутатов Алексндровского сельскогопоселения, постановлений и распоряженийадминистрации сельскогопоселения;

повыситьэффективностьиспользованияматериально-технических и кадровыхресурсовструктурныхподразделений.

Поэтомунаправлениюнеобходимообеспечить:

создание и внедрениекомплекснойсистемыпланирования, управления и контроляцелей и результатовдеятельности;

разработкусоизмеримыхпоказателейэффективности и результативностидеятельности   поосновнымнаправлениямихдеятельности в соответствиисостратегическимицелями;

5. **Противодействиекоррупции**

 5.1.В целяхпротиводействиякоррупции в органахместногосамоуправленияобеспечить исполнениеПоложения о проверкедостоверности и полнотысведений, представляемыхгражданами, претендующиминазамещениемуниципальныхдолжностеймуниципальной, и соблюдениямуниципальнымислужащимитребований к служебномуповедению.

5.2. Организацияэкспертизынормативныхправовыхактов и ихпроектовнакоррупциогенность.

5.3. Разработкауправленческихмерпопрофилактике и предупреждениюкоррупции, в системемуниципальнойслужбы.

**6. Обеспечение развитиямуниципальнойслужбы.**

 Целямимероприятийпоэтомунаправлениюявляютсяформированиенеобходимогоорганизационного, информационного, кадрового и ресурсногообеспечения.

В рамкахэтогонаправления необходимо создатьмеханизммониторинга и оценки результатов выполненияпрограммы.

**Длярешенияуказанныхзадачнеобходимоосуществить:**

- обеспечениеинформационной и экспертно-методологическойподдержкиреализациипоставленныхпрограммойзадач, путемпроведенияпубличныхобсужденийосновныхеецелей и результатов;

- сбор и анализданных о ходереализациипрограммы

**Длярешениякадровогообеспечениянеобходимо:**

**-** Аттестациярабочегоместа, длясозданияблагоприятных и комфортныхусловийтруда;

- Ежегодное проведение мероприятийпооздоровлениюработников (обязательноепрохождениемедицинскогообследования, пропагандаздоровогообразажизни, обеспечение муниципальныхслужащих санаторно-курортнымлечением нальготныхусловиях);

         Пропагандировать и расширять предоставлениенаборастраховыхуслуг, повышающихзащищенностькаждогоработника и население в целом .

**7. Механизмреализации Подрограммы**

Системауправленияреализациеймероприятийдолжнагарантироватьдостижениепоставленныхцелей, эффективностьпроведениякаждогоизмероприятий, а такжедолгосрочнуюустойчивостьполученныхрезультатов.

В этихцеляхмеханизмуправлениядолженбытьорганизованисходяизсогласованных и утвержденныхпланов, централизованногоконтролякачествауправлениямероприятиями.

Ответственнымидолжностнымилицамизареализациюпрограммыявляютсяспециалисты, которые

- организуют подготовкупроектовнормативныхправовыхактов, регламентов;

- обеспечивают проведениеанализапредложенийпооптимизацииструктуры и функцийадминистрации.

Финасированиемероприятий, предусмотренныхПрограммой и реализуемыхадминистрацией, осуществляется в пределахсредств, предусмотренныхместнымбюджетомнасоответствующийгод.

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТКЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование целевого показателя | Ед.  измер | Годы реализации | | | | | | |
| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва(не менее) | % | 10 | 10 | 20 | 20 | 30 | 30 | 40 |
| 2 | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 30 процентов; | % | 10 | 10 | 20 | 20 | 30 | 30 | 40 |
| 3. | Число муниципальных служащих направленных на профессиональную переподготовку | чел | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4, | Число муниципальных служащих прошедших курсы повышения квалификации | чел | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 |
| 5 | доляспециалистов в возрастедо 35 лет, имеющихстажмуниципальнойслужбыболее 3 лет | % | 20 | 20 | 30 | 30 | 40 | 40 | 50 |
| 6 | индексдоверияграждан к муниципальнымслужащим | % | 20 | 25 | 25 | 30 | 35 | 35 | 40 |