

**А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ВЫНДИНООСТРОВСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ**

**ВОЛХОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Проект постановления**

дер. Вындин Остров

Волховского района, Ленинградской области

\_\_\_\_\_\_\_2013 № \_\_\_

«Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в МО Вындиноостровское сельское поселение на 2014-2018 гг.»»

В соответствии с федеральным законом от 06.03.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», федерального закона № 25-ФЗ от 02.03.2007 года «О муниципальной службе в Российской Федерации», бюджетным законодательством Российской Федерации, в целях обеспечения эффективного функционирования системы программно-целевого управления, постановляю :

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в МО Вындиноостровское сельское поселение на 2014-2018 годы» согласно приложению.

2. Ведущему специалисту сектора экономики и финансов администрации МО Вындиноостровское сельское поселение предусмотреть ассигнования на реализацию муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в МО Вындиноостровское сельское поселение на 2014-2018 годы»

3. Установить, что в ходе реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в МО Вындиноостровское сельское поселение на 2014-2018 годы» подлежат ежегодной корректировке мероприятия и объемы их финансирования с учетом возможностей средств бюджета поселения, районного и областного бюджетов.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2014 года.

5.Настоящее постановление подлежит официальному размещению на официальном сайте МО Вындиноостровское сельское поселение .

6. Контроль над выполнением постановления оставляю за собой.

Глава администрации

Утверждена

постановления администрации МО

Вындиноостровское сельское поселение

от «\_\_\_» ноября 2013 года №\_\_\_\_\_

приложение

Муниципальная программа

«Развитие муниципальной службы в МО Вындиноостровское сельское поселение на период 2014-2018 гг.»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной программы | Муниципальная программа  «Развитие муниципальной службы в МО Вындиноостровское сельское поселение на период 2014-2018 гг.» |
| Ответственный исполнитель программы | Администрация МО Вындиноостровское сельское поселение |
| Соисполнитель программы | Отсутствует |
| Участники программы | Отсутствуют |
| Подпрограммы муниципальной программы | Отсутствуют |
| Программно-целевые инструменты программы | Отсутствуют |
| Цели муниципальной программы | Повышение эффективности и качества муниципального управления при помощи системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, ориентированных на решение практических задач органов местного самоуправления. |
| Задачи муниципальной программы | 1. реализация современных программ переподготовки и повышения квалификации кадров муниципальной службы; 2. совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих; 3. повышение эффективности работы муниципальных служащих; 4. создание ориентированной на решение практических задач местного самоуправления системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих; 5. обеспечение за счет профессиональной переподготовки и повышения квалификации необходимого кадрового резерва муниципальной службы; 6. обеспечение качественно нового уровня подготовки муниципальных служащих; 7. внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих. |
| Целевые индикаторы и показатели муниципальной программы | 1. повысить удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления на 10 процентов; 2. осуществить переподготовку­ 1 муниципального служащего; 3. повысить свою квалификацию 3 муниципальным служащим, в том числе с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий; |
| Этапы и сроки реализации программы | Не предусмотрено |
| Ресурсное обеспечение муниципальной программы | Бюджет муниципального образования  всего за период – 145 тыс.руб. в том числе по годам реализации программы:  2014г.- 25,0 тыс. руб.  2015г.- 25,0 тыс. руб.  2016г.- 30,0 тыс. руб.  2017г. –30,0 тыс. руб.  2018г. – 35,0 тыс. руб.  Размер, расходуемых средств на реализацию программы, может уточнятся и корректироваться, исходя из возможностей бюджета сельского поселения, инфляционных процессов и экономической ситуации на территории муниципального . |
| Ожидаемые конечные результаты реализации программы | повышение качества муниципальных услуг, оказываемых органами местного самоуправления ;  повышение качества муниципального управления и эффективность деятельности органов местного самоуправления;  минимизация условий для коррупционных проявлений в органах местного самоуправления. |

**1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами**

Повышение и развитие профессионального уровня муниципального служащего требует непрерывного обновления и реализации комплекса профессиональных знаний и практического опыта эффективного управления экономическими, социально-культурными и политическими процессами на территории муниципального образования для достижения целей местного самоуправления ­­– удовлетворения потребностей жизнеобеспечения населения и развития территории.

Основа развития муниципального служащего как «эффективного менеджера» – в системе постоянного профессионального образования (как основного, так и дополнительного). Эффективность работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной подготовленности муниципальных служащих. Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения. Поэтому организованный и целенаправленный процесс овладения и постоянного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков необходим для успешного выполнения задач, возложенных на органы местного самоуправления.

Необходимость разработки программы профессионального развития муниципальных служащих МО Вындиноостровское сельское поселение образования связана с:

-созданием условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;

-реализацией положений федерального законодательства об обеспечении единства требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации гражданских и муниципальных служащих;

-обеспечением регулирования и планирования процесса подготовки кадров в системе муниципального управления.

В муниципальном образовании Вындиноостровское сельское поселение проводится определенная работа по улучшению профессиональной подготовки кадров.

Общая численность муниципальных служащих в муниципальном образовании на 1.11.2013 года составляет 8 человек. Их образовательный уровень характеризуется следующими показателями: в общей численности муниципальных служащих 60 процентов имеют высшее образование, 40 процента (-ов) - среднеспециальное

Из всех муниципальных служащих муниципального образования в текущем году прошли курсы повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных форм обучения 5 человек. Однако в современных условиях этого недостаточно. Постоянно растущие требования к квалификационному уровню кадров обуславливают необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования муниципальных служащих с использованием программных методов.

Реализация Программы направлена на формирование у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности.

Формирование Программы осуществлялось с учетом индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих.

**2. Цели и задачи Программы**

Целью Программы является повышение эффективности и качества муниципального управления при помощи системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, ориентированных на решение практических задач органов местного самоуправления.

Для достижения указанной цели Программы необходимо решение следующих задач:

реализация современных программ переподготовки и повышения квалификации кадров муниципальной службы;

совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих;

повышение эффективности работы муниципальных служащих;

создание ориентированной на решение практических задач местного самоуправления системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих;

обеспечение за счет профессиональной переподготовки и повышения квалификации необходимого кадрового резерва муниципальной службы;

обеспечение качественно нового уровня подготовки муниципальных служащих;

внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих.

**3. Сроки реализации Программы**

Реализация всех программных мероприятий рассчитана на весь период реализации программы с 01.01.2014 г. по 31.12.2018 г. включительно, выделение этапов не предусмотрено.

**4. Виды и формы мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих (система программных мероприятий)**

 Мероприятия по профессиональному развитию муниципальных служащих, предусмотренные данной Программой, включают в себя следующие виды (приложение № 1 к Программе):

-дополнительное профессиональное образование;

-иные мероприятия, которыми планируется самостоятельная подготовка муниципального служащего.

 Дополнительное профессиональное образование муниципального служащего для достижения целей Программы будет осуществляться посредством:

профессиональной переподготовки;

повышения квалификации;

Мероприятия Программы по профессиональной переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих сформированы с учетом основных направлений обучения.

***Под профессиональной переподготовкой*** *в рамках настоящей Программы понимается обучение муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, с целью приобретения ими дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления муниципальным служащим нового вида профессиональной служебной деятельности.*

***Повышение квалификации*** *– это обучение муниципальных служащих с целью обновления теоретических и практических знаний, совершенствования навыков муниципальных служащих, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач.*

 Самостоятельная подготовка муниципальных служащих будет включать в себя:

изучение нормативной правовой базы, определяющей исполнение обязанностей по планируемой для замещения должности или направлению деятельности;

обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам теории и практики муниципального управления;

изучение опыта работы в соответствующей сфере деятельности;

участие в семинарах, конференциях, «круглых столах», подготовка и публикация тематических материалов в средствах массовой информации;

развитие навыков использования информационных технологий;

а также реализацию иных мероприятий с учетом целей и задач деятельности муниципального органа.

В отношении форм мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих Программой предусматривается, что профессиональная переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих осуществляются с отрывом, с частичным отрывом или без отрыва от муниципальной службы и с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий.

Самостоятельная подготовка муниципальных служащих осуществляется без отрыва от муниципальной службы.

**5. Направления обучения**

В соответствии с настоящей Программой предполагается, что обучение муниципальных служащих будет осуществляться по следующим направлениям:

*«Муниципальная служба», «Управление персоналом», «Муниципальное управление», «Кадровое обеспечение системы муниципальной службы» и др.*

*«Юриспруденция», «Правовое обеспечение муниципальной службы» и др.*

*Финансы и кредит», «Финансовое управление», «Бюджетный учет, анализ и аудит», «Бухгалтерский учет» и др.*

*«Информационные технологии в управлении», «Документоведение» и др.*

*С учетом целей и задач деятельности муниципальных органов могут предусматриваться иные направления обучения муниципальных служащих.*

**6. Планируемый период обучения**

В рамках Программы предполагается, что повышение квалификации осуществляется не реже одного раза в три года, в целях:

освоения актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности муниципальных служащих *(тематические и проблемные конференции и семинары – рекомендуемый объем от 18 до 72 аудиторных часов (краткосрочное повышение квалификации)*;

комплексного обновления знаний муниципальных служащих по ряду вопросов в установленной сфере профессиональной служебной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач *(рекомендуемый объем от 73 до 144 аудиторных часов).*

Профессиональная переподготовка будет осуществляться в целях:

совершенствования знаний муниципальных служащих или получения ими дополнительных знаний для выполнения нового вида профессиональной деятельности *(рекомендуемый объем - не менее 500 аудиторных часов)*;

получения дополнительной квалификации *(рекомендуемый объем - не менее 1000 аудиторных часов)*.

 Самостоятельная подготовка муниципальных служащих будет осуществляться постоянно.

**7. Численность муниципальных служащих, подлежащих обучению (по группам должностей, направлениям, видам, формам и срокам обучения)**

При расчете прогнозируемой потребности для направления муниципальных служащих на обучение учитывались следующие обстоятельства:

назначение муниципального служащего на иную должность в порядке должностного роста;

включение муниципального служащего в кадровый резерв;

решение аттестационной комиссии о соответствии муниципального служащего замещаемой должности при условии успешного освоения им образовательной программы;

периодичность повышения квалификации муниципального служащего.

Количество муниципальных служащих, подлежащих обучению по группам должностей, направлениям, видам, формам и срокам обучения приведено в приложении № 2 к Программе.

**8. Объем средств, необходимый для оплаты обучения и сопутствующих расходов**

Ресурсное обеспечение Программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования в объемах, предусмотренных Программой.

8.2. Объем средств местного бюджета, необходимый для финансирования Программы, составляет на 2014-2018 годы всего – 145,0 тыс. рублей, в том числе по годам реализации:

2014 год –25,0 тыс. рублей;

2015 год –25,0 тыс. рублей;

2016 год –30,0 тыс. рублей;

2017 год – 30,0 тыс. рублей;

2018 год – 35,0 тыс. рублей;

 Распределение объемов финансирования Программы по годам ее реализации приведено в [приложении №](file:///C:\Users\User\Downloads\suohxdafkfmhdoywmljvncerxl%20notjsldgtbktguztcd%20hbzumjqalusjffyy%20oqksxduhxacxueabfawskmsvgk%20flpdketvxryr%20ywsb%20tmgunlvkefww%202014-2016bdgg..doc#sub_1300)2 к Программе.

**9. 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.

**10. Оценка эффективности социально-экономических последствий Программы (ожидаемая результативность)**

Ожидаемый социально-экономический эффект от реализации мероприятий Программы:

повышение качества муниципальных услуг, оказываемых органами местного самоуправления муниципального образования Вындиноостровское сельское поселение;

повышение качества муниципального управления и эффективность деятельности органов местного самоуправления;

минимизация условий для коррупционных проявлений в органах местного самоуправления.

Реализация Программы позволит к окончанию 2018 года:

повысить удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления на 10 процентов;

осуществить переподготовку­ 8 муниципальных служащих;

повысить свою квалификацию ­­8 муниципальным служащим, в том числе с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий;

В ходе реализации Программы будут обеспечены:

совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков для успешной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий, определенных федеральным и областным законодательством, выполнения целей и задач, стоящих перед органами местного самоуправления;

формирование у муниципального служащего личной заинтересованности в профессиональном развитии;

повышение престижа муниципальной службы;

обеспечение полного охвата муниципальных служащих по повышению их профессионального уровня;

планомерность, последовательность и непрерывность процесса обучения муниципальных служащих;

формирование кадрового резерва для замещения муниципальных должностей;

внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих.

 Методика оценки эффективности Программы приведена  
в приложении № 3 к Программе.

Приложение № 1

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в МО Вындиноостровское сельское поселение

на 2014-2018 годы»

СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,

ресурсное обеспечение, перечень мероприятий с разбивкой по годам,

источникам и объемам финансирования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | Направление профессионального развития | Сроки реализации | Исполнители, участники  (ответственные  за реализацию) мероприятий Программы | Объем финансирования  (тыс. рублей) | | | | Источник финан-сирования |
| всего | в том числе по годам | | |
| 2014 | 2015 | 2016-2018 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Получение дополнительного профессионального образования *(примерные программы)\** | | | | | | | | | |
| 1.1. | Профессиональная  переподготовка | Государственное и муниципальное управление | 2014-2018 годы |  |  |  |  | 95,0 | Местный бюджет |
| Юриспруденция | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Экономическая теория | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Налоги и налогообложение | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Политология | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| 1.2. | Повышение квалификации  (с отрывом от муниципальной службы) | Управление государственными и муниципальными заказами | 2014-2018 год |  |  |  |  |  |  |
| Имущественно-земельные отношения: законодательство и практика | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Организация работы с электронными документами. Системы электронного документооборота | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Кадровые технологии в системе муниципальной службы | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Документоведение и документационное обеспечение управления | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Финансово-кредитная и налоговая политика муниципального образования: содержание, приоритеты, пути реализации | 2016 год |  |  |  |  |  |  |
| 1.3. | Повышение квалификации  (без отрыва от муниципальной службы с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий) | Основы деятельности администрации муниципального образования в сфере тарифного регулирования | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов местного значения | 2014 -2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов в сфере жилищно-коммунального хозяйства | 2014 -2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Основы экономики муниципального образования | 2014 -2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов в сфере имущественных и земельных отношений | 2015 год |  |  |  |  |  |  |
| Современные проблемы управления территориально-градостроительным развитием муниципальных образований | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| Основы финансовой деятельности администрации муниципального образования | 2014-2018 годы |  |  |  |  |  |  |
| 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 |  | финансирование не требуется | | | | |
| Изучение основ этики и служебного поведения муниципальных служащих | 2014 год *(или после утвержде-ния)* |  | финансирование не требуется | | | | |
| Изучение нормативных правовых актов, регламентирующих  исполнение  обязанностей по  планируемой для замещения  должности или направлению  деятельности | весь период |  | финансирование не требуется | | | | |
| Изучение методических рекомендаций  по юридико-техническому оформлению проектов муниципальных правовых актов местной администрации | весь период |  | финансирование не требуется | | | | |
|  |  | Организация семинаров для муниципальных служащих по актуальным вопросам муниципального управления | весь период |  | финансирование не требуется | | | | |
| 2.2. | Развитие навыков  использования  информационных технологий | Изучение автоматизированной системы муниципального контроля исполнения документов | 2014-2018 годы |  | финансирование не требуется | | | | |

*\** Мероприятия и направления профессионального развития муниципальных служащих формируются в зависимости от потребности в обучении и средств, запланированных на эти цели в местном бюджете

\*\* В данном разделе необходимо предусматривать общие направления самостоятельной подготовки муниципальных служащих, актуальные для органов местного самоуправления в соответствующий период

Приложение № 2

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы на 2014-2018 годы»

КОЛИЧЕСТВО МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ,

подлежащих обучению по группам должностей, направлениям, видам, формам и срокам обучения в 2014-2018 годах

Раздел 1. Профессиональная переподготовка

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы должностей  муниципа-льной службы | Форма обучения | | | Продолжительность  обучения | | Планируемое направление обучения | | | | | |
| с отрывом от  муниципа-льной службы | с частичным  отрывом от  муниципа-льной службы | без отрыва от  муниципа-льной службы или с  использова-нием  дистанцион-ных  образова-тельных технологий | более 500  аудитор-ных часов | более 1000 аудитор-ных часов | управ-ленче-ское | право-вое | эконо-мичес-кое | фина-нсовое | инфор-мацион-но- анали-тическое | другие |

(количество человек)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2014 год | | | | | | | | | | | |
| высшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2015 год | | | | | | | | | | | |
| высшая | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2016 год | | | | | | | | | | | |
| высшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

2017 год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| высшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2018 год | | | | | | | | | | | |
| высшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | | | | | | |

Раздел 2. Курсы повышения квалификации

(количество человек)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы должностей  муниципа-льной службы | Форма обучения | | | Продолжительность  обучения | | Планируемое направление обучения | | | | | |
| с отрывом от  муниципа-льной службы | с частичным  отрывом от  муниципа-льной службы | без отрыва от  муниципа-льной службы или с  использова-нием  дистанцион-ных  образова-тельных технологий | 18 - 72  аудитор-ных часа | 73 - 144  аудитор-ных часа | управ-ленче-ское | право-вое | эконо-мичес-кое | фина-нсовое | инфор-мацион-но- анали-тичес-кое | другие |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 2014 год | | | | | | | | | | | |
| высшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  | 2 |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  | 1 |
| младшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2015 год | | | | | | | | | | | |
| высшая | 1 |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |  |
| главная |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  |  |  |  |
| ведущая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2016 год | | | | | | | | | | | |
| высшая |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

2017 год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| высшая |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2018 год | | | | | | | | | | | |
| высшая |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  | 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3  к муниципальной  программе «Развитие муниципальной службы» на 2014-2018 годы» |

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы на 2014-2018 годы»

1. Оценка эффективности реализации Программы будет осуществляться по двум направлениям:

1.1. Оценка эффективности реализации Программы по степени достижения целевых показателей и индикаторов (далее – оценка).

1.2. Оценка бюджетной эффективности Программы.

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

3. Для оценки используются целевые показатели и индикаторы, которые отражают выполнение мероприятий Программы (приложение № 3 к Программе).

4. Оценка осуществляется по годам в течение всего срока действия Программы.

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

7. Оценка эффективности хода реализации целевых показателей Программы осуществляется по следующей формуле:



где:

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

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

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

8. Интегральная оценка эффективности реализации Программы определяется по следующей формуле:



где:

Э – эффективность реализации Программы (процентов);

ИД – фактические значения индикаторов, достигнутые в ходе реализации Программы;

ИЦ – целевые значения индикаторов, утвержденные Программой;

к – количество индикаторов Программы.

9. При значении интегральной оценки эффективности:

100 процентов – реализация Программы считается эффективной;

менее 100 процентов – реализация Программы считается неэффективной;

более 100 процентов – реализация Программы считается наиболее эффективной.

10. 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:

Э бюд – бюджетная эффективность Программы;

Фи – фактическое использование средств;

Фп – планируемое использование средств.

11. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется администрацией муниципального образования.