



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.06.2011 г.

с. Сигаево

№ 698

Об утверждении муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» на 2011-2013 годы»

В соответствии с частью 1 статьи 35 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьёй 18 пунктом Закона Удмуртской Республики от 20 марта 2008 года № 10-РЗ «О муниципальной службе в Удмуртской Республике», во исполнении требований Постановления Правительства Удмуртской Республики от 21 сентября 2009 года № 268 «Об утверждении республиканской целевой программы «Развитие муниципальной службы в Удмуртской Республике на 2009-2013 годы» и решения коллегии Администрации муниципального образования «Сарапульский район» от 23 мая 2011 года № 4/6 и руководствуясь требованиями Устава муниципального образования «Сарапульский район» Администрация муниципального образования «Сарапульский район» п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить муниципальную целевую программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» на 2011-2013 годы» (прилагается).
2. Определить заказчиком муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» на 2011-2013 годы» Администрацию муниципального образования «Сарапульский район».
3. Опубликовать муниципальную целевую программу в газете «Красное Прикамье» и на официальном сайте Сарапульского района в сети Интернет <http://sarapulrayon.udmurt.ru>.
4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Руководителя Объединенного Аппарата Бутромеева С.Ю..

Глава

А.И. Шарафутдинов

Вносит:
Руководитель Аппарата

С.Ю. Бутромеев

Приложение
к постановлению Администрации
муниципального образования
«Сарапульский район»
от 06.06.2011 года № 698

Муниципальная целевая программа

«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» на
2011 – 2013 годы»

1. Паспорт муниципальной целевой программы

Наименование Программы	Муниципальная целевая программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» на 2011-2013 годы»
Основания для разработки Программы	Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Закон Удмуртской Республики от 20 марта 2008 года № 10-РЗ «О муниципальной службе в Удмуртской Республики»; Постановление Правительства Удмуртской Республики от 21 сентября 2009 года № 268 «Об утверждении республиканской целевой программы «Развитие муниципальной службы в Удмуртской Республике на 2009-2013 годы»
Заказчик Программы	Администрация муниципального образования «Сарапульский район»
Разработчик проекта	Аппарат Главы муниципального образования, Совета депутатов и Администрации МО «Сарапульский район»
Исполнители Программы	Администрация муниципального образования «Сарапульский район»; Аппарат Главы муниципального образования, Совета депутатов и Администрации МО «Сарапульский район»; Администрации муниципальных образований- поселений Сарапульского района
Цель программы	Развитие и совершенствование муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования системы управления муниципальной службой и системы непрерывного обучения муниципальных служащих.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие и совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы; - совершенствование системы управления муниципальной службой; - обеспечение взаимосвязи муниципальной и государственной гражданской службы; - повышение эффективности профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих; - повышение эффективности работы с кадровым резервом в органах местного самоуправления муниципального образования «Сарапульский район» и муниципальных образований - поселениях;

	<ul style="list-style-type: none"> - формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала; - применение современных механизмов стимулирования и мотивации труда муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне; - обеспечение системы гарантий муниципальным служащим; - повышение ответственности муниципальных служащих за результаты своей деятельности; - обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы.
Целевые индикаторы программы	<ul style="list-style-type: none"> - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса; - индекс доверия граждан к муниципальным служащим; - доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет; - число муниципальных служащих, прошедших обучение в системе непрерывного обучения; - число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе; - число реализованных образовательных программ, отвечающих современным требованиям административной реформы; - число муниципальных служащих, принявших участие в образовательных программах, отвечающих современным требованиям административной реформы.
Сроки и этапы реализации Программы	2011-2013 годы
Объем и источники финансирования Программы	<p>Мероприятия Программы реализуются за счёт средств бюджета Удмуртской Республики в рамках государственного заказа на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих, а также средств предусматриваемых в бюджете муниципального образования «Сарапульский район» на соответствующий финансовый год.</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы и показатели социально-экономической эффективности	<ul style="list-style-type: none"> - внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы; - реализация муниципальных программ развития муниципальной службы; - актуализация содержания программ системы непрерывного обучения муниципальных служащих, внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения; - совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса; - внедрение и совершенствование механизмов формирования и использования кадрового резерва, проведения аттестаций и квалификационных экзаменов муниципальных служащих.

	<p>щих;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработка и внедрение программ и индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих; - разработка и внедрение современных механизмов мотивации и стимулирования эффективной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - реализация установленных законодательством гарантий и прав муниципальных служащих; - разработка и внедрение информационных и современных кадровых технологий в системе органов местного самоуправления; - обеспечение открытости, гласности и равного доступа граждан к муниципальной службе; - повышение доверия населения к органам местного самоуправления.
--	---

2. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа

Муниципальная целевая программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» на 2011-2013 годы разработана в соответствии с частью 1 статьи 35 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьёй 18 пунктом Закона Удмуртской Республики от 20 марта 2008 года № 10-РЗ «О муниципальной службе в Удмуртской Республики», во исполнении требований Постановления Правительства Удмуртской Республики от 21 сентября 2009 года № 268 «Об утверждении республиканской целевой программы «Развитие муниципальной службы в Удмуртской Республике на 2009-2013 годы».

Одним из основных условий поступательного развития муниципального образования «Сарапульский район» является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления муниципального образования «Сарапульский район» и муниципальных образований – поселений Сарапульского района.

По состоянию на 1 января 2011 года в органах местного самоуправления муниципально-го образования «Сарапульский район» и муниципальных образованиях поселений замещали муниципальные должности и должности муниципальной службы 119 человек.

Возрастной состав муниципальных служащих и лиц замещающих муниципальные должности в муниципальном образовании «Сарапульский район» и муниципальных образованиях – поселениях: до 30 лет- 10 или 8 %, от 30 до 50 лет- 75 или 63 %, от 50 до 60 лет- 29 или 24%, от 60 лет и старше - 4 или 3 %. Количество лиц от 60 лет и старше ежегодно снижается.

Из общего числа лиц замещающих муниципальные должности и муниципальных служащих, на 1 января 2011 года высшее профессиональное образование имеют 99 или 83%, среднее профессиональное 20 или 16%, имеющих два и более высших профессиональных образования 2 или 1%. Количество лиц имеющих высшее профессиональное образование ежегодно возрастает. На 1 января 2011 года 12 человек обучаются в высших учебных заведениях, 3 получают второе высшее образование.

Доля муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, имеющих высшее профессиональное образование по специальности «государственное и муниципальное управление» составляет 12 % от общей численности.

Однако 2 человека или 1% не соответствуют квалификационным требованиям по замещаемой должности муниципальной службы. Это лица замещающие ведущие должности муниципальной службы имеющие среднее профессиональное образование и большой стаж муниципальной службы и опыт работы.

В органах местного самоуправления муниципального образования «Сарапульский район» при назначении на должности муниципальной службы редко используется резерв. В 2010 году из числа резерва было принято на должности муниципальной службы 4 человека, перемещены на вышестоящие должности 3 человека состоящих в резерве кадров.

В настоящее время в работе с кадрами недостаточно используются современные кадровые технологии, слабо ведется работа по привлечению молодых, перспективных кадров. Современные методы планирования и регламентации труда муниципальных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством механизмы мотивации и стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере.

Приведенные данные, а также состояние дел в отдельных структурных подразделениях и муниципальных образованиях – поселениях свидетельствуют о наличии следующих негативных тенденций:

- старение кадров муниципальной службы, оказывающее негативное влияние на внедрение современных форм и методов управленческой деятельности;
- высокий показатель текучести кадров в органах местного самоуправления;
- дефицит высококвалифицированных специалистов в органах местного самоуправления и недостаточное количество работников, имеющих образовательную подготовку в области государственного и муниципального управления;
- высокий процент лиц из числа муниципальных служащих, не соответствующих квалификационным требованиям по замещаемой должности муниципальной службы;
- применение устаревших кадровых технологий на муниципальной службе в органах местного самоуправления;
- отсутствие системности в работе с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава муниципальной службы, следовательно, низкий процент граждан, назначаемых из кадрового резерва муниципальной службы;
- наличие фактов проявления коррупции в органах местного самоуправления;
- низкий процент лиц, назначаемых для замещения вакантных должностей муниципальной службы по результатам конкурса;
- снижение роли и престижа муниципальной службы в органах местного самоуправления.

Все перечисленные проблемы взаимосвязаны и не могут быть решены по отдельности.

Правительством Удмуртской Республики, органами местного самоуправления муниципального образования «Сарапульский район» принимаются меры по повышению профессионального уровня муниципальных служащих. Ежегодно на основе заявок и государственного заказа на профессиональную подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих муниципальные служащие проходят обучение на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки. В 2007 году прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования 25,9 процента муниципальных служащих, в 2008 году - 23 процента, 2009 и 2010 годах около 25% муниципальных служащих. Повышение квалификации муниципальных служащих осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Таким образом, за ближайшие 3 года необходимо охватить обучением в системе высшего и дополнительного профессионального образования 55 муниципальных служащих.

Необходимо внедрить действенную систему стимулирования и мотивации муниципальных служащих к эффективному достижению качественных результатов профессиональной служебной деятельности.

В целях создания положительного имиджа муниципального служащего, повышения роли и престижа муниципальной службы необходимо обеспечить открытость и гласность муниципальной службы посредством публикуемых в средствах массовой информации результатов проведенных конкурсов на звание "Лучший муниципальный служащий», «Лучшее муниципальное образование», опросов общественного мнения, выступлений руководителей органов местного самоуправления.

С целью улучшения профессионально-квалификационного состава, уменьшения текучести и старения кадров необходимо использовать современные кадровые технологии, осуществлять постоянный мониторинг кадрового потенциала на муниципальной службе, активизировать процессы обновления и ротации кадров, внедрять систему перспективного резерва.

Необходимость разработки Программы также предусмотрена **Указом** Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261 "О Федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации".

Учитывая вышеизложенное, развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» должно осуществляться в соответствии с единой Программой, которая позволила бы подойти к решению проблем комплексно, обеспечить последовательность и системность реализации мероприятий по развитию муниципальной службы.

3. Социально-экономическая значимость Программы для населения Сарапульского района

Программа разработана с учётом основных приоритетов социально-экономического развития Удмуртской Республики и Сарапульского района, предусмотренных Программой социально-экономического развития Удмуртской Республики на 2010-2014 годы и Программой социально-экономического развития Сарапульского района на 2010-2014 годы.

Последовательная реализация Программы позволит создать действенную систему муниципальной службы, сформировать высококвалифицированный состав муниципальных служащих, обеспечить эффективность муниципальной службы и результативность деятельности органов местного самоуправления муниципального образования «Сарапульский район» и муниципальных образований- поселений.

4. Цели и задачи Программы, сроки реализации

Цель Программы - развитие и совершенствование муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» и муниципальных образованиях – поселениях посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования системы управления муниципальной службой и системы непрерывного обучения муниципальных служащих.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих приоритетных задач:

- совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;
- совершенствование системы управления муниципальной службой;
- обеспечение взаимосвязи муниципальной и государственной гражданской службы;
- повышение эффективности профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;
- повышение эффективности работы с кадровым резервом в органах местного самоуправления;
- формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала;
- разработка и применение современных механизмов стимулирования и мотивации труда муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне;
- обеспечение развития системы гарантий муниципальным служащим;
- повышение ответственности муниципальных служащих за результаты своей деятельности;
- обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы.

Предлагаемые мероприятия по реформированию и развитию муниципальной службы

- совершенствовать нормативно-правовую базу в сфере муниципальной службы;
- организовать информационно-методическую помощь муниципальным образованиям – поселениям в развитии муниципальной службы и работе с кадрами;
- сформировать единую систему непрерывного обучения муниципальных служащих;
- осуществлять мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- провести комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы;

- обеспечить эффективность внедрения современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий на муниципальной службе.

5. Целевые индикаторы по годам реализации Программы

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей эффективности Программы. Целевые индикаторы и показатели эффективности рассчитываются по методикам, разрабатываемым в рамках реализации Программы. Мониторинг целевых индикаторов и показателей эффективности осуществляется, начиная с года, следующего за утверждением методики расчета соответствующего показателя. Целевые индикаторы и показатели эффективности указаны в Приложении 1 к настоящей Программе.

6. План мероприятий Программы

Мероприятия Программы предполагается реализовывать по следующим направлениям:

- 1) повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- 2) совершенствование системы управления муниципальной службой;
- 3) внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;
- 4) совершенствование системы непрерывного обучения муниципальных служащих.

План мероприятий Программы как перечень конкретных, детально проработанных и взаимоувязанных мероприятий с указанием исполнителей, сроков исполнения, объемов материально-технических и финансовых ресурсов, а также источников финансирования указан в Приложении 2 к настоящей Программе.

7. Обоснование ресурсного обеспечения Программы

Предполагаемые объемы финансирования из бюджета муниципального образования «Сарапульский район» и бюджета Удмуртской Республики, предусмотренные настоящей Программой, носят ориентировочный характер и ежегодно корректируются в соответствии с законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики и бюджетом муниципального образования «Сарапульский район».

8. Механизм реализации Программы

Выполнение мероприятий Программы будет осуществляться в соответствии с планом мероприятий Программы, указанным в Приложении 2 к настоящей Программе.

План мероприятий по реализации Программы уточняется заказчиком на основе оценки результативности мероприятий Программы и достижения целевых индикаторов.

Выполнение отдельных мероприятий Программы будет осуществляться посредством заключения муниципальных контрактов (договоров, соглашений) между заказчиком Программы и научными, образовательными и иными организациями.

Отбор научных, образовательных и иных организаций будет осуществляться Администрацией Президента и Правительства Удмуртской Республики и заказчиком Программы в соответствии с законодательством.

Заказчик будет осуществлять координацию деятельности по реализации Программы, обеспечивать взаимодействие исполнителей Программы, анализировать и обобщать результаты их деятельности.

9. Организация управления Программой

Управление реализацией Программы будет осуществляться заказчиком Программы - Администрацией муниципального образования «Сарапульский район».

Формы и методы организации управления Программой будут определяться заказчиком Программы.

Заказчик Программы:

- обеспечивает реализацию Программы в соответствии с утвержденным планом мероприятий Программы и в пределах средств, предусмотренных законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на очередной финансовый год и бюджете муниципального образования «Сарапульский район»;

- заключает муниципальные контракты (договоры, соглашения) и оплачивает произведенные товары (выполненные работы, оказанные услуги) в соответствии с условиями муниципального контракта (договора, соглашения);

- направляет до 1 марта текущего года в уполномоченный орган информацию о проводимых мероприятиях в соответствии с объемами финансирования Программы, предусмотренными законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период);

- направляет в уполномоченный орган бюджетную заявку на финансирование Программы из бюджета Удмуртской Республики и бюджета муниципального образования «Сарапульский район»;

- осуществляет проведение мониторинга реализации Программы.

Исполнители Программы в рамках своих функций и компетенции осуществляют оперативное управление Программой и отчитываются перед заказчиком Программы о реализации осуществляемых ими мероприятий в сроки, установленные заказчиком Программы.

10. Контроль за реализацией Программы

Организацию контроля и оперативного управления за выполнением мероприятий Программы будет осуществлять Аппарат главы муниципального образования, совета депутатов и Администрации муниципального образования «Сарапульский район».

В целях обеспечения контроля за реализацией Программы исполнители Программы ежегодно в установленные сроки будут представлять заказчику Программы информацию о ходе реализации программных мероприятий.

Ежегодно в срок до 1 февраля текущего года заказчик Программы будет направлять в Совет депутатов муниципального образования «Сарапульский район» Государственный Совет Удмуртской Республики, Правительство Удмуртской Республики, Министерство экономики Удмуртской Республики отчет о реализации Программы за прошедший финансовый год.

11. Методика оценки эффективности реализации Программы

Методика оценки эффективности Программы заключается в определении количественных показателей, которые необходимо достичь при реализации мероприятий, направленных на развитие системы муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район».

Оценка количественных показателей эффективности Программы будет производиться путем сопоставления достигнутых в ходе ее реализации результатов целевым индикаторам и показателям эффективности.

Сбор информации для измерения показателей достижения результатов будет осуществляться по отчетной информации исполнителей мероприятий Программы, а также путем проведения мониторингов, социологических опросов по установленным целевым индикаторам.

12. Оценка эффективности реализации Программы

В результате реализации Программы должны быть обеспечены:

- внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы;

- разработка и реализация муниципальных программ развития муниципальной службы в органах местного самоуправления;

- актуализация содержания программ системы непрерывного обучения муниципальных служащих, внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения;

- совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса;
- внедрение и совершенствование механизмов формирования и использования кадрового резерва, проведения аттестаций и квалификационных экзаменов муниципальных служащих;
- разработка и внедрение в органах местного самоуправления программ и индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;
- разработка и внедрение в органах местного самоуправления современных механизмов мотивации и стимулирования эффективной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- реализация установленных законодательством гарантий и прав муниципальных служащих;
- разработка и внедрение информационных и современных кадровых технологий в системе органов местного самоуправления;
- обеспечение открытости, гласности и равного доступа граждан к муниципальной службе;
- повышение доверия населения к органам местного самоуправления.

13. Оценка рисков реализации Программы

В ходе реализации мероприятий Программы можно предположить возможность следующих основных рисков, связанных с наличием объективных и субъективных факторов:

изменение федерального законодательства и законодательства Удмуртской Республики о муниципальной службе;

возможность недофинансирования или несвоевременного финансирования расходов на реализацию программных мероприятий из бюджета Удмуртской Республики и бюджета муниципального образования «Сарапульский район»;

в процессе реализации Программы возможны отклонения в достижении результатов из-за несоответствия отдельных мероприятий Программы их ожидаемой эффективности.

В целях управления указанными рисками в процессе реализации Программы предусматривается:

проведение мониторинга выполнения Программы, регулярного анализа и, при необходимости, ежегодной корректировки индикаторов, а также мероприятий Программы;

перераспределение объемов финансирования в зависимости от динамики и темпов достижения поставленных целей, изменений во внешней среде.

Приложение № 1
К муниципальной целевой программе
«Развитие муниципальной службы в
Муниципальном образовании
«Сарапульский район»
на 2011-2013 годы»

Целевые индикаторы и показатели эффективности
муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» на 2011-2013 годы»

N п/п	Наименование целевого индикатора и показателя эффективности	Единицы измерения	Базовый показатель по программе <*>	Прогноз				
				Очередной финансовый год	Плановый период			
					2010	2011	2012	2013
Целевые индикаторы								
1	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	%	5 %	-	не менее 115 % от базового значения	не менее 130 % от базового значения	не менее 145 % от базового значения	не менее 160 % от базового значения
2	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	%	2 %	-	не менее 200 % от базового значения	не менее 300 % от базового значения	не менее 400 % от базового значения	не менее 500 % от базового значения
3	Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет	%	10 %	-	не менее 110 % от базового значения	не менее 120 % от базового значения	не менее 130 % от базового значения	не менее 140 % от базового значения
4	Число реализованных образовательных программ, отвечающих современным требованиям административной реформы	ед. (%)		-	не менее 105 % от базового значения	не менее 112 % от базового значения	не менее 120 % от базового значения	не менее 125 % от базового значения
5	Число муниципальных служащих, принявших участие в образовательных программах, отвечающих современным требованиям административной реформы	чел. (%)	5 чел.	-	не менее 150 % от базового значения	не менее 200 % от базового значения	не менее 250 % от базового значения	не менее 300 % от базового значения

6	Число муниципальных служащих, прошедших обучение в системе непрерывного обучения	чел. (%)	10 чел.	-	не менее 110 % от базового значения	не менее 120 % от базового значения	не менее 130 % от базового значения	не менее 140 % от базового значения
7	Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе.	чел. (%)	2 чел.	-	не менее 90 % от базового значения	не менее 85 % от базового значения	не менее 80 % от базового значения	не менее 75 % от базового значения
Показатели эффективности								
1	Индекс доверия граждан к муниципальным служащим	%	-	-	не менее 110 % от базового значения	не менее 115 % от базового значения	не менее 120 % от базового значения	не менее 130 % от базового значения

Приложение № 2
К муниципальной целевой программе
«Развитие муниципальной службы в
Муниципальном образовании
«Сарапульский район»
на 2011-2013 годы»

План мероприятий

муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Сарапульский район» на 2011-2013 годы»

№ п/п	Наименование мероприятия	Направление расходов	Источник финансирования	Объем финансирования (тыс. руб. в ценах текущих лет)			Исполнитель	Ожидаемые результаты эффективности мероприятий, общий вклад мероприятий в достижение целевых индикаторов	
				всего	Годы реализации				
					2011	2012			2013
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих									
1.1	Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих	-	-	-	-	-	-	Объединенный Аппарат	Разработка и реализация нормативных правовых актов направленных на социальную защиту муниципальных служащих
1.2	Регламентация вопросов, касающихся повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих							Объединенный Аппарат Управление финансов	Разработка и реализация нормативных правовых актов о совершенствовании денежного содержания муниципальных служащих
1.3	Формирование системы материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих к эффективному достижению качественных конечных результатов профессиональной служебной деятельности	Текущие расходы	Бюджет МО	150	50	50	50	Объединенный Аппарат Управление финансов	Повышение материальных и моральных стимулов для муниципальных служащих к эффективному и качественному исполнению должностных обязанностей. Проведение конкурсов на звание "Лучший муниципальный служащий», «Лучшее муниципальное образование-поселение»
1.4	Проведение мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих							Объединенный Аппарат	Разработка методик, проведение мониторинга с целью обеспечения открытости, гласности и доступности муниципальной службы, получение информации об эффективности и результативности работы органов местного самоуправления

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5	Разработка и реализация мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы							Объединенный Аппарат	Совершенствование средств и методов информирования населения о деятельности органов местного самоуправления
1.6	Проведение мониторинга нормативно-правовых актов по организации муниципальной службы, их уточнение, изменение							ОЮ и ОКР	Приведение нормативных актов в соответствие законодательству
1.7	Проведение мониторинга нормативно-правовых актов в муниципальных образованиях - поселениях							ОЮ и ОКР	Приведение нормативных актов в соответствие законодательству
1.8	Проведение аттестации муниципальных служащих, прием квалификационных экзаменов на присвоение классного чина							Объединенный Аппарат	Повышение квалификации муниципальных служащих
итого		Бюджет МО		150	50	50	50		
2. Совершенствование системой управления муниципальной службой									
2.1	Внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы							ОЮ и ОКР	Анализ действующего законодательства о муниципальной службе. Разработка и реализация нормативных правовых актов, направленных на совершенствование взаимодействия муниципальной и государственной гражданской службы
2.2	Создание системы оказания информационно-методической, консультативной помощи органам местного самоуправления по вопросам муниципальной службы							Управление делопроизводства и взаимодействия с ОМСУ-поселений ОЮ и ОКР	Проведение семинаров-совещаний с главами МО-поселений, специалистами МО-поселений; разработка методических рекомендаций по вопросам муниципальной службы
2.3	Проведение мониторинга соблюдения федерального и республиканского законодательства по муниципальной службе в Удмуртской Республике							ОЮ и ОКР	Проведение анализа и правовой экспертизы действующей нормативной правовой базы, регулирующей порядок и условия прохождения муниципальной службы, изучение принятых и действующих муниципальных правовых актов органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы и разработка предложений по их совершенствованию

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.4	Разработка методики (технологии) работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе							Объединенный Аппарат	Проведение анализа действующих муниципальных правовых актов по вопросам организации работы комиссий. Разработка методических рекомендаций по работе комиссий
2.5	Совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению и борьбе с коррупцией на муниципальной службе							Объединенный Аппарат	Разработка и реализация комплекса мероприятий по предупреждению, противодействию коррупции на муниципальной службе. Снижение уровня коррупционных проявлений на муниципальной службе.
2.6	Совершенствование работы аттестационной комиссии, конкурсной комиссии							Руководитель Аппарата	Повышение эффективности работы комиссии, снижение уровня коррупционных проявлений при прохождении службы и приему на муниципальную службу
3. Внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы									
3.1	Внедрение на муниципальной службе системы стратегического кадрового планирования (прогнозирования кадрового обеспечения)							Руководитель Аппарата	Разработка и внедрение системы стратегического кадрового планирования на муниципальной службе
3.2	Разработка технологии (механизма) по качественному формированию, подготовке и использованию кадрового резерва на муниципальной службе							ОЮ и ОКР	Анализ принятых муниципальных правовых актов по вопросам кадрового резерва на муниципальной службе. Анализ кадровой работы ОМСУ и поселений по работе с кадровым резервом. Разработка положения по формированию, подготовке и использованию кадрового резерва в ОМСУ
3.3	Разработка научно-обоснованных методик оценки профессиональных и деловых качеств кадров при проведении конкурсов, аттестации и квалификационных экзаменов	Текущие расходы	Бюджет МО	12	4	4	4	Руководитель Аппарата	Разработка методик оценки профессиональных, деловых и моральных качеств кадров при проведении конкурсов, аттестации и квалификационных экзаменов, с целью повышения профессионального уровня кадров, подписка на периодические научно практические издания

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.4	Автоматизация кадровых процедур, повышение качества и эффективности муниципальной службы	Текущие расходы	Бюджет МО	105	35	35	35	ОЮ и ОКР Сектор информатизации	Внедрить информационные коммуникационные технологии в систему управления персоналом муниципальной службы (Программное обеспечение "Учет кадров», замена устаревшей компьютерной техники)
3.5	Внедрение в работу кадровых служб административных регламентов по основным направлениям деятельности							ОЮ и ОКР	Повышение эффективности организации работы специалистов по работе в кадрами
	итого			117	39	39	39		
4. Совершенствование системы непрерывного обучения муниципальных служащих									
4.1	Совершенствование системы непрерывного обучения муниципальных служащих		Бюджет УР					Объединенный Аппарат	Разработка и реализация Положения о системе непрерывного обучения муниципальных служащих с целью повышения профессионального уровня муниципальных служащих
4.2	Разработка методики и проведение мониторинга по изучению потребности получения новых знаний, умений и навыков муниципальными служащими							ОЮ и ОКР	Определение потребности в повышении уровня знаний, умений и навыков муниципальных служащих
4.3	Определение приоритетных направлений программ системы непрерывного обучения муниципальных служащих		Бюджет УР					ОЮ и ОКР МО-поселения	Повышение профессионального уровня муниципальных служащих
4.4	Разработка комплексной тематической Программы непрерывного обучения муниципальных служащих на 2010-2013 годы							Объединенный Аппарат	Разработка и реализация Программы непрерывного обучения муниципальных служащих
4.5	Усиление антикоррупционной составляющей в образовательных программах системы непрерывного обучения муниципальных служащих							ОЮ и ОКР	Усиление теоретической направленности борьбы с проявлениями коррупции на муниципальной службе
4.6	Включение в программы системы непрерывного обучения муниципальных служащих расширение изучения правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности							ОЮ и ОКР	Совершенствование качества образования
4.7	Разработка механизма взаимодействия органов местного самоуправления и образовательного учреждения, реализующего систему непрерывного обучения муниципальных служащих		Бюджет УР					Объединенный Аппарат	Разработка механизма взаимодействия ОМСУ и образовательного учреждения с целью повышения качества образования

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Обучение муниципальных служащих									
5.1	Организация обучения муниципальных служащих и лиц замещающих выборные должности по программам дополнительного профессионального образования (профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации)		Бюджет УР					Объединенный Аппарат	Соблюдение требований законодательства по профессиональной подготовке кадров для органов местного самоуправления.
5.2	Организация обучения муниципальных служащих, лиц замещающих выборные муниципальные должности, граждан состоящих в резерве управленческих кадров по программам высшего профессионального образования		Бюджет УР					Объединенный Аппарат	Повышения уровня образования муниципальных служащих
5.3	Организация стажировки муниципальных служащих и лиц состоящих в резерве кадров на должностях резерва							Объединенный Аппарат	Совершенствование работы с резервом кадров
ВСЕГО ПО ПРОГРАММЕ			Бюджет МО	267	89	89	89		