

ПРОЕКТ  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ОСЬКИНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ  
ИНЗЕНСКОГО РАЙОНА УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

\_\_\_\_\_ 2018

№ \_\_\_\_\_

с.Оськино

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ  
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ОСЬКИНСКОЕ  
СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ НА 2019 ГОД"

В соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" постановляю:

1. Утвердить муниципальную Программу « Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Оськинское сельское поселение на 2019год (прилагается).
2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его обнародования.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации муниципального  
образования Оськинское сельское  
поселение

Н.Н.Седова

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ  
ОСЬКИНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ  
НА 2019 ГОД"**

**I. Паспорт программы**

**"Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании  
Оськинское сельское поселение на 2019год" (далее - Программа)**

Полное наименование Программы	Программа "Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Оськинское сельское поселение на 2019 год"
Заказчик Программы	Администрация муниципального образования Оськинское сельское поселение
Разработчики Программы	Администрация муниципального образования Оськинское сельское поселение
Исполнители Программы	Администрация муниципального образования Оськинское сельское поселение
Сроки реализации программы	2019год
Цель программы	Создание механизмов развития муниципальной службы как ключевого ресурса повышения эффективности муниципального управления: создание профессиональной, конкурентоспособной, ориентированной на интересы населения, открытой муниципальной службы, направленной на решение вопросов местного значения, с учетом исторических и иных местных традиций.
Основные задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Создание условий для оптимального организационно-правового, методологического обеспечения муниципальной службы.</li><li>2. Создание системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для муниципальной службы, разработка рекомендаций по формированию условий и стимулов для обеспечения развития персонала муниципальной службы.</li><li>3. Создание комплекса мер, направленных на повышение качества исполнения муниципальными служащими должностных (служебных) обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям услуг.</li><li>4. Улучшение информационно-консультационного обслуживания и научного обеспечения деятельности муниципальных служащих.</li></ol>
Финансовое обеспечение Программы по источникам	Источник финансового обеспечения Программы бюджет муниципального образования Оськинское сельское поселение. Для реализации Программы необходимо 6,0 тыс. рублей.

Осуществление контроля за реализацией мероприятий Программы	Глава администрации муниципального образования Оськинское сельское поселение.
Ожидаемые результаты выполнения Программы	Реализация Программы позволит создать механизмы развития муниципальной службы как ключевого ресурса повышения эффективности муниципального управления.

## II. Основные характеристики Программы

1. Цель программы: создание механизмов развития муниципальных служащих как ключевого ресурса повышения эффективности муниципального управления: создание профессиональной, конкурентоспособной, ориентированной на интересы населения, открытой муниципальной службы, направленной на решение вопросов местного значения, с учетом исторических и иных местных традиций.

Обоснование необходимости принятия Программы:

Согласно Федеральному закону от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

В администрации муниципального образования Оськинское сельское поселение необходимо:

- создать оптимальные организационно-правовые, методологические условия обеспечения муниципальной службы;
- усилить систему подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для муниципальной службы;
- повысить открытость, гласность в деятельности муниципальной службы;
- внедрить механизмы выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе, формирования корпоративной культуры муниципальных служащих.

2. Сроки реализации Программы: 2019 год.

3. Перечень основных мероприятий Программы:

- совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы.;
- формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы.;
- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих
- применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;
- повышение престижа муниципальной службы.

4. Исполнители Программы:

Администрация муниципального образования Оськинское сельское поселение;

5. Механизм реализации Программы:

Исполнители программы реализуют мероприятия Программы в соответствии с установленными сроками. Текущее управление реализации Программы осуществляется заказчиком Программы, который, в том числе, подает информацию о ходе реализации Программы и использовании финансовых средств ежеквартально и ежегодно в экономической отдел администрации муниципального образования Оськинское сельское поселение в установленном порядке.

6. Сроки и этапы реализации Программы:

Реализация Программы рассчитана на 2019 год. Этапы выполнения отдельных мероприятий определяются в зависимости от их масштабов и подготовленности.

7. Ожидаемые результаты выполнения Программы:

Реализация Программы позволит создать механизмы развития муниципальной службы как ключевого ресурса повышения эффективности муниципального управления, посредством:

- формирования кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы;
- совершенствования профессионального уровня муниципальных служащих;
- аттестации муниципальных служащих, подлежащих аттестации;
- повышения имиджа муниципального служащего, в связи с участием в ежегодных конкурсах среди муниципальных служащих.

III. Перечень мероприятий программы  
"Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании  
Оськинское сельское поселение на 2018 год"

СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,  
ресурсное обеспечение, перечень мероприятий с разбивкой по годам,  
источникам и объемам финансирования Программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Исполнители, участники реализации мероприятий Программы	Объем Финансирования, тыс.руб.
1.Совершенствование правовой основы муниципальной службы				
1	Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы	Весь период	Администрация сельского поселения (специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
2	Ведение реестра муниципальных служащих поселения	весь период	Администрация сельского поселения (специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
3	2. Формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы.			
4	2.1. Формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы	В течение всего периода	Администрация сельского поселения (ведущий специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
5	2.2.Информирование население поселения по вопросам муниципальной службы: - через страницу поселения на сайте администрации МО «Инзенский район»	В течение всего периода	Администрация сельского поселения ( специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	0,4
6	2.3.Разработка и утверждение индивидуальных планов профессионального развития граждан, включенных в кадровый резерв	4кв. 2019	Администрация сельского поселения ( специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
7	2.4.Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих	ежегодно	Администрация сельского поселения ( специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
3.Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих				

8	3.1.Разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне	IV квартал 2019 года	Администрация сельского поселения ( специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
9	3.2.Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе	III – IV кварталы	Администрация сельского поселения ( специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	0,3
10	3.3.Разработка модельных должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих	весь период	Администрация сельского поселения ( специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
11	3.4.Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями	весь период	Администрация сельского поселения ( специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
	4.Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих			
12	4.1.Организация индивидуального обучения муниципальных служащих	весь период	Администрация сельского поселения ( специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
13	4.2.Участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения	весь период	Администрация сельского поселения (ведущий специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	4,00
14	4.3.Участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи	весь период	Администрация сельского поселения (ведущий специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	1,00
15	4.4.Приобретение учебно-методической литературы	весь период	Администрация сельского поселения (ведущий специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	0,3
16	5. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе			

17	5.1. Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях	весь период	Администрация сельского поселения (специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
18	5.2. Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции	весь период	Администрация сельского поселения (специалист по правовой, кадровой и архивной работе)	Финансирование не требуется
6. Повышение престижа муниципальной службы				
19	6.1. Развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе: совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих	весь период	Администрация сельского поселения	Финансирование не требуется
Итого по программе				6,00

#### IV. Оценка эффективности

##### социально-экономических последствий Программы

4.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении целевых показателей Программы.

4.2. По итогам реализации Программы в 2019 году будут достигнуты следующие результаты (по отношению к базовому периоду (2018 год)):

- индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 5 процента;
- доля 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;
- число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 110 процентов.

4.3. Методика оценки эффективности реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в МО Оськинское сельское поселение»

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.

4. Оценка осуществляется в течение всего срока действия Программы.

5. Оценка осуществляется по целевым показателям и индикаторам, характеризующим развитие муниципальной службы.

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 следующим формулам:

7.1. В отношении показателя, большее значение которого отражает большую эффективность, - по формуле

$$\mathcal{E}_n = \frac{\text{ИД}_n}{\text{ИЦ}_n} \times 100, \text{ где:}$$

$\mathcal{E}_n$  – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

$\text{ИД}_n$  – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

$\text{ИЦ}_n$  – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

7.2. В отношении показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность, - по формуле

$$\mathcal{E}_n = \frac{\text{ИЦ}_n}{\text{ИД}_n} \times 100, \text{ где:}$$

$\mathcal{E}_n$  – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

$\text{ИД}_n$  – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

$\text{ИЦ}_n$  – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

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

$$\mathcal{E} = \frac{\frac{\text{ИД}_1}{\text{ИЦ}_1} + \frac{\text{ИД}_2}{\text{ИЦ}_2} + \dots + \frac{\text{ИД}_k}{\text{ИЦ}_k}}{k} \times 100, \text{ где:}$$

\* для показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность применяется

$$\frac{\text{ИЦ}}{\text{ИД}}$$

$\mathcal{E}$  – эффективность реализации Программы (процентов);

$\text{ИД}$  – фактические значения индикаторов, достигнутые в ходе реализации Программы;

$\text{ИЦ}$  – целевые значения индикаторов, утвержденные Программой;

$k$  – 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:

$$\mathcal{E}_{\text{бюд}} = \frac{\Phi_{\text{и}}}{\Phi_{\text{п}}} \times 100,$$

где:

$\mathcal{E}_{\text{бюд}}$  – бюджетная эффективность Программы;

$\Phi_{\text{и}}$  – фактическое использование средств;

$\Phi_{\text{п}}$  – планируемое использование средств.

11. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется администрацией  
Оськинского сельского поселения



Приложение 1  
к муниципальной программы «Развитие муниципальной службы  
в МО Оськинское сельское поселение»

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ**  
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы  
в МО Оськинское сельское поселение»

№ п/п	Наименование целевых индикаторов	Единица измерения	Базовый период 2017 год	Ожидаемый 2018	2019 год
1	2	3			3
1.	Индекс доверия граждан к муниципальным служащим	процентов	82	95	100
2.	Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям	процентов	98	98	100
3.	Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности	процентов	80	85	100
4.	Доля специалистов в возрасте до 50 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 10 лет	процентов	33	33	67
5.	Число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку	человек	1	1	1

\* Прогнозные значения индикаторов 2018, 2019 гг. определяются органами местного самоуправления на основе значений базового периода

## МЕТОДИКА РАСЧЕТА

целевых показателей и индикаторов муниципальной программы « Развитие муниципальной службы  
в МО Оськинское сельское поселение»

### 1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании результатов опроса жителей Оськинского сельского поселения в 2017 году.

1.2. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей Оськинского сельского поселения по вопросу: «Как Вы оцениваете деятельность главы Оськинского сельского поселения (администрации Оськинского сельского поселения)?».

Варианты ответов:

положительно;

скорее положительно;

отрицательно;

скорее отрицательно;

затрудняюсь ответить.

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

Единица измерения – процентов.

### 2. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям

2.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно 100 процентов, включая итоги 2017 года.

Единица измерения – процентов.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДДМС} = \text{ДР} \times 100 / \text{ДМС}, \text{ где:}$$

ДДМС – доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС – количество должностей муниципальной службы.

### 3. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности

3.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2019 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – процентов.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{ДМС}_p = \text{ДР}_p \times 100 / \text{ДР}, \text{ где:}$$

ДМС<sub>p</sub> – доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДР<sub>p</sub> – количество утвержденных должностных инструкций, которые содержат показатели результативности.

### 4. Доля специалистов в возрасте до 50 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 10 лет

6.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом.  
Единица измерения – проценты.

6.3. Показатель рассчитывается по формуле:

$$ДС_{30} = КС_3 \times 100 / КС_{30}, \text{ где:}$$

ДС<sub>30</sub> – доля специалистов в возрасте до 50 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 10 лет;

КС<sub>30</sub> – количество специалистов в возрасте до 50 лет;

КС<sub>3</sub> – количество специалистов в возрасте до 50 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 10 лет.

5. Число муниципальных служащих, прошедших обучение

в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку

5.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2019 года общий рост должен составлять 110 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек

