**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**КАМЕНСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ СТАРОСТАНИЧНОГО СЕЛЬСКО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |
| --- |
|  |

**« 30» декабря 2011 года № 174 х. Старая Станица**

**Об утверждении муниципальной долгосрочной**

**целевой программы «Профессиональное развитие**

**муниципальных служащих Администрации**

**Старостаничного сельского поселения» на 2012-2014 годы»**

В целях реализации областной долгосрочной целевой программы «Развитие государственной гражданской службы Ростовской области и муниципальной службы в Ростовской области (2011-2014 годы) », утвержденной постановлением Администрации Ростовской области от 10.08.2011 № 106, в соответствии с постановлением Администрации Старостаничного сельского поселения от 30.12.11г. № 173 «О порядке принятия решения о разработке долгосрочных целевых программ, их формирования, регистрации и Порядке проведения и критериях оценки эффективности реализации долгосрочных целевых программ муниципального образования «Старостаничное сельское поселение»,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить муниципальную долгосрочную целевую программу «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения» на 2012-2014 годы», согласно приложению к настоящему постановлению.

 2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального обнародования.

 3. Контроль над исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

**Глава Старостаничного**

**сельского поселения Г.В. Галганов**

Приложение

к постановлению

Администрации

Старостаничного сельского поселения

от 30. 12.2011 № 174

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ДОЛГОСРОЧНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ АДМИНИСТРАЦИИ СТАРОСТАНИЧНОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ »

НА 2012-2014 ГОДЫ»

Паспорт Программы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование Программы | – | муниципальная долгосрочная целевая программа «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 годы» (далее – Программа)  |
| Основаниедля разработки Программы | – | Постановление Администрации Старостаничного сельского поселения от 30.12.11г. № 173 «О порядке принятия решения о разработке долгосрочных целевых программ, их формирования, регистрации и Порядке проведения и критериях оценки эффективности реализации долгосрочных целевых программ муниципального образования «Старостаничное сельское поселение» |
| Муниципальный заказчик Программы | – | Администрация Старостаничного сельского поселения |
| Разработчик Программы | – | Администрация Старостаничного сельского поселения  |
| Основная цель 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 |
| Основные задачи Программы | – | 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 качественно нового уровня подготовки муниципальных служащих;повышение эффективности подготовки муниципального резерва управленческих кадров;внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих  |
| Сроки реализацииПрограммы | – | 2012 – 2014 годы |
| Структура Программы, перечень подпрограмм, основных направленийи мероприятий | – | паспорт муниципальной долгосрочной целевой программы «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 годы».Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами.Раздел 2. Цели и задачи Программы.Раздел 3. Сроки реализации Программы.Раздел 4. Виды и формы мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих (система программных мероприятий).Раздел 5. Направления обучения.Раздел 6. Планируемый период обучения.Раздел 7. Численность муниципальных служащих, подлежащих обучению (по группам должностей, направлениям, видам, формам и срокам обучения).Раздел 8. Объем средств, необходимый для оплаты обучения и сопутствующих расходов.Раздел 9. Нормативное обеспечение Программы. Раздел 10. Оценка эффективности социально-экономических последствий Программы (ожидаемая результативность).Раздел 11. Механизм реализации, организация управления и контроль за ходом выполнения Программы.Приложение № 1 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 годы».Приложение № 2 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 годы». Приложение № 3 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 годы».Приложение № 4 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 годы». Программа не имеет подпрограмм. Основные направления Программы:обеспечение непрерывного дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, в том числе профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих;внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих  |
| Исполнители Программы | – | Администрация Старостаничного сельского поселения  |
| Объемы и источникифинансирования Программы | – | бюджет Старостаничного с/поселения:всего – тыс. рублей, в том числе:2012 год – тыс. рублей;2013 год – тыс. рублей;2014 год – тыс. рублей |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Программы  | – | в результате реализации Программы к окончанию 2014 года предполагается:осуществить переподготовку­ 1 муниципальному служащему;повысить свою квалификацию 5 муниципальным служащим;внедрить систему самостоятельной подготовки муниципальных служащих. |
| Система организации контроля за исполнением Программы | – | контроль за реализацией Программы осуществляет Администрация Старостаничного сельского поселения  |

Раздел 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 Администрации Старостаничного сельского поселения 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 Администрации Старостаничного сельского поселения проводится определенная работа по улучшению профессиональной подготовки кадров.

Общая численность муниципальных служащих в Администрации Старостаничного сельского поселения по состоянию на конец 2011 года составляет 10 человек, Их образовательный уровень характеризуется следующими показателями: в общей численности муниципальных служащих 90 процентов имеют высшее образование, 10 процентов – средне специальное.

Из всех муниципальных служащих в текущем году прошли курсы повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных форм обучения 5 человека, профессиональную переподготовку ни один человек не прошел, что крайне недостаточно в современных условиях. 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.

Раздел 2. Цели и задачи Программы

2.1. 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.

2.2. 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.

Раздел 3. Сроки реализации Программы

3.1. Реализация Программы рассчитана на трехлетний период с 2012 по 2014 годы.

3.2. В целях систематизации контроля и анализа хода выполнения мероприятий Программы срок ее реализации разбит на три этапа:

первый этап – 2012 год;

второй этап – 2013 год;

третий этап – 2014 год.

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

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

Раздел 5. Направления обучения

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

управленческое *( «Муниципальная служба», «Антикризисное муниципальное управление», «Управление персоналом», «Муниципальное управление», «Менеджмент организации», «Кадровое обеспечение системы муниципальной службы» и др.);*

правовое *( «Юриспруденция», «Правовое обеспечение муниципальной службы» и др.);*

экономическое *( «Экономическая и социальная политика», «Стратегическое планирование развития муниципального образования», «Организация торгов на закупку продукции для муниципальных нужд» и др.);*

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

информационно-аналитическое *( «Информационные технологии в управлении», «Документоведение» и др.).*

имущественное (*основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов в сфере имущественных и земельных отношений*

жилищно-коммунальное *(Основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов в сфере жилищно-коммунального хозяйства*

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

Раздел 6. Планируемый период обучения

6.1. 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).*

6.2. 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)*.

6.3. Самостоятельная подготовка муниципальных служащих будет осуществляться постоянно.

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

7.1. 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.

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

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

8.1. Ресурсное обеспечение Программы осуществляется за счет средств бюджета Старостаничного в объемах, предусмотренных Программой.

8.2. Объем средств местного бюджета, необходимый для финансирования Программы, составляет на 2012-2014 годы всего –  тыс. рублей, в том числе по годам реализации:

2012 год –  тыс. рублей;

2013 год –  тыс. рублей;

2014 год – тыс. рублей.

8.3. Распределение объемов финансирования Программы по годам ее реализации приведено в [приложении №](http://denissprem.ucoz.ru/postan/2011/p97_2011.doc#sub_1300)2 к Программе.

Раздел 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.

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

10.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении целевых показателей Программы в соответствии с приложением № 3 к Программе.

10.2. Ожидаемый социально-экономический эффект от реализации мероприятий Программы:

повышение качества муниципальных услуг, оказываемых органом местного самоуправления Каменского района;

повышение качества муниципального управления и эффективность деятельности органа местного самоуправления;

минимизация условий для коррупционных проявлений в органе местного самоуправления.

Реализация Программы позволит к окончанию 2014 года:

повысить удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления на 15 процентов;

осуществить переподготовку­ 1 муниципального служащего;

повысить свою квалификацию 5 муниципальным служащим, в том числе с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий 12;

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 эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения ее кадрового состава;

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.

10.3. Методика оценки эффективности Программы приведена
в приложении № 4 к Программе.

Раздел 11. Механизм реализации, организация управления
и контроль за ходом выполнения Программы

11.1. Руководителем Программы является Глава Старостаничного сельского поселения.

11.2. Муниципальный заказчик – координатор Программы – Администрация Старостаничного сельского поселения с учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации Программы, состав исполнителей.

11.3. Реализация Программы осуществляется на основе:

11.3.1. Муниципальных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд.

11.3.2. Условий, порядка и правил, утвержденных федеральными, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

11.4. Муниципальный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации муниципальных служащих формируется с учетом индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих.

11.5. В случае несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения показателей результативности, утвержденных Программой, муниципальный заказчик готовит предложение о корректировке сроков реализации Программы и перечня Программных мероприятий.

11.6. Отчеты о ходе работ по Программе по результатам за год и за весь период действия Программы подготавливает Администрация Старостаничного сельского поселения .

11.7. Контроль за выполнением Программы и использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию, осуществляет Администрация Старостаничного сельского поселения в установленном порядке.

Приложение № 1

к муниципальной долгосрочной целевой программе «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 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(ответственныеза реализацию) мероприятий Программы | Объем финансирования(тыс. рублей) | Источник финан-сирова-ния |
| всего | в том числе по годам |
| 2012 | 2013 | 2014 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Получение дополнительного профессионального образования*\** |
| 1.1. | Профессиональная переподготовка  | Государственное и муниципальное управление | 2012-2014 годы | Администрация Старостаничного сельского поселения , отраслевые органы Администрации Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
|  |  | Юриспруденция | 2012 год |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Экономическая теория | 2013 год |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Налоги и налогообложение | 2013 год |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Политология | 2014 год |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Менеджмент организации | 2014 год |  |  |  |  |  |  |
| 1.2. | Повышение квалификации (с отрывом (с частичным отрывом) от муниципальной службы) | Управление государственными и муниципальными заказами | 2013 год |  |  |  |  |  |  |
| Имущественно-земельные отношения: законодательство и практика | 2013 год |  |  |  |  |  |  |
| Организация работы с электронными документами. Системы электронного документооборота | 2013 год |  |  |  |  |  |  |
| Основы компьютерной грамотности | 2013 год |  |  |  |  |  |  |
| Кадровые технологии в системе муниципальной службы | 2013 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
| Документоведение и документационное обеспечение управления | 2013 год |  |  |  |  |  |  |
| Юридическая ответственность на государственной и муниципальной службе | 2014 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
| Финансово-кредитная и налоговая политика муниципального образования: содержание, приоритеты, пути реализации | 2013 год | Управление социальной защиты населения Администрации Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
| 1.3. | Повышение квалификации (без отрыва от муниципальной службы с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий) | Основы деятельности администрации муниципального образования в сфере тарифного регулирования | 2013 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
| Основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов местного значения | 2013 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
| Основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов в сфере жилищно-коммунального хозяйства | 2013 год |  |  |  |  |  |  |
| Основы экономики муниципального образования | 2013 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
| Основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов в сфере имущественных и земельных отношений | 2013 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
| Современные проблемы управления территориально-градостроительным развитием муниципальных образований | 2013 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
| Основы финансовой деятельности администрации муниципального образования | 2014 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
|  |  | Основы деятельности администрации муниципального образования в сфере агро-промышленного комплекса | 2014 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  |  |  |  |  | местный бюджет |
| ИТОГО |  |  |  |  |  |
| 2. Самостоятельная подготовка муниципальных служащих *\*\** |
| 2.1. | Самостоятельное изучение нормативной правовой базы, методик, рекомендаций в сфере муниципального управления и т.д., в том числе:  | Изучение антикоррупционного законодательства | весь период | Администрация Старостаничного сельского поселения  | финансирование не требуется |
| Изучение основ этики и служебного поведения муниципальных служащих  | 2013 год  | Администрация Старостаничного сельского поселения  | финансирование не требуется |
| Изучение нормативных правовых актов, регламентирующихисполнение обязанностей по планируемой для замещения должности или направлению деятельности | весь период | Администрация Старостаничного сельского поселения  | финансирование не требуется |
| Изучение методических рекомендацийпо юридико-техническому оформлению проектов муниципальных правовых актов местной администрации | весь период | Администрация Старостаничного сельского поселения  | финансирование не требуется |
| 2.2. | Обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам теории и практики муниципального управления | Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления *(изучение муниципальными служащими аналитических материалов, содержащихся в Сводном докладе по результатам мониторинга эффективности деятельности органов местного самоуправления* *за 2023,2013,2014 годы)* | 2012-2014 годы | Администрация Старостаничного сельского поселения  | финансирование не требуется |
| 2.3. | Изучение опыта работы в соответствующей сфере деятельности | Изучение передового отечественного и зарубежного опыта кадровой работы | 2014 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  | финансирование не требуется |
| 2.4. | Участие в семинарах, конференциях, «круглых столах», подготовка и публикация тематических материалов в средствах массовой информации | Организация семинаров для муниципальных служащих по актуальным вопросам муниципального управления | весь период | Администрация Старостаничного сельского поселения  | финансирование не требуется |
| 2.5. | Развитие навыков использования информационных технологий | Изучение автоматизированной системы муниципального контроля исполнения документов | 2013 год | Администрация Старостаничного сельского поселения  | финансирование не требуется |
| ИТОГО |  |  |  |  |  |

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

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

Приложение № 2

к муниципальной долгосрочной целевой программе «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 годы»

КОЛИЧЕСТВО МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ,

подлежащих обучению по группам должностей, направлениям, видам, формам и срокам обучения в 2012-2014 годах

Раздел 1. Профессиональная переподготовка

 (количество человек)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группы должностей муниципальной службы | Форма обучения | Продолжительность обучения | Планируемое направление обучения |
| с отрывом от муниципа-льнойслужбы | с частичным отрывом от муниципальнойслужбы | без отрыва от муниципальной службы или с использованием дистанционных образовательныхтехнологий | более 500 аудитор-ныхчасов | более 1000аудитор-ныхчасов | управ-ленческое | правовое | эконо-мическое | фина-нсовое | инфор-мационно-анали-тическое | другие |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2012 год |
| высшая  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ведущая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2013 год |
| высшая  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ведущая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая | 1 |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  |
| Итого  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2014год |
| высшая  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ведущая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Раздел 2. Курсы повышения квалификации

(количество человек)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группы должностей муниципальной службы | Форма обучения | Продолжительность обучения | Планируемое направление обучения |
| с отрывом от муниципа-льнойслужбы | с частичным отрывом от муниципальнойслужбы | без отрыва от муниципальной службы или с использованием дистанционных образовательныхтехнологий | 18 - 72 аудиторныхчаса | 73 - 144 аудиторныхчаса | управ-ленческое | правовое | эконо-мическое | фина-нсовое | инфор-мационно-анали-тическое | другие |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 2012 год |
| высшая  |  |  | 1 | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ведущая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  | 2 | 2 |  |  |  |  | 1 |  | 1 |
| Итого |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2013 год |
| высшая  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ведущая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  | 2 | 2 |  |  |  |  |  |  | 2 |
| Итого  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2014год |
| высшая  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| главная |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ведущая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| старшая |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| младшая |  |  | 3 | 3 |  |  | 1 | 1 |  |  | 1 |
| Итого  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Всего  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № 3

к муниципальной долгосрочной целевой программе «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 годы»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ

муниципальной долгосрочной целевой программы «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 годы»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование целевых показателей | Единица измерения | Базовый показатель2012 года | Индикаторы |
| 2012 год | 2013год | 2014год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления\*  | процентов | определяется по итогам опроса в 2012 году | на 5 % выше базового показа-теля | на 10 % выше базового показа-теля | на 15 % выше базового показа-теля |
| 2. | Число муниципальных служащих, прошедших обучение в рамках программ профессиональной переподготовки\*\* | человек | 0 |  | 1 | 2 |
| 3. | Число муниципальных служащих, прошедших обучениена курсах повышения квалификации\*\*  | человек | 0 |  | 1 | 2 |
| 4. | Число муниципальных служащих, прошедших обучение с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий\*\*  | человек | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 6. | Доля муниципальных служащих, имеющих индивидуальные планы профессионального развития  | процентов | 100 | 100 | 100 | 100 |

\* Показатель рассчитывается на основе данных, формируемых в рамках подготовки доклада главы муниципального образования о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления за отчетный год и их планируемых значениях на 3-летний период

 \*\* Значения целевых индикаторов (показателей) рассчитываются на основе фактических данных по итогам 2012 года и прогнозируемой потребности в обучении муниципальных служащих в 2012-2014 годах

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4к муниципальной долгосрочнойцелевой программе «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014 годы» |

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации муниципальной долгосрочной целевой программы «Профессиональное развитие муниципальных служащих Администрации Старостаничного сельского поселения » на 2012-2014годы»

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 Старостаничного сельского поселения