**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**КАМЕНСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ СТАРОСТАНИЧНОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«24» декабря 2012г. № 33 х. Старая Станица

**Об утверждении муниципальной долгосрочной целевой программы «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Старостаничном сельском поселении на 2013-2015 годы»**

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить муниципальную долгосрочную целевую программу «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Старостаничном сельском поселении на 2013-2015 годы» согласно приложению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному обнародованию и вступает в силу с 01.01.2013 года

3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

**Глава Старостаничного**

**сельского поселения Г.В. Галганов**

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ДОЛГОСРОЧНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

«ОБУЧЕНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СТАРОСТАНИЧНОМ СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ НА 2013-2015 ГОДЫ»

Паспорт Программы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование Программы | – | муниципальная долгосрочная целевая программа  «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Старостаничном сельском поселении на 2013-2015 годы» (далее – Программа) |
| Основание  для разработки Программы | – | Распоряжение Администрации Старостаничного сельского поселения от 28.09.2011г. № 55 «О разработке муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Старостаничном сельском поселении (2012-2014 годы) |
| Муниципальный заказчик Программы | – | Администрация Старостаничного сельского поселения |
| Разработчик Программы | – | Администрация Старостаничного сельского поселения |
| Основная цель Программы | – | создание единой системы подготовки кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения |
| Основные задачи Программы | – | развитие кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения посредством обучения лиц, состоящих в резерве;  обеспечение качественного состава и высокого уровня профессионализма лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;  целенаправленные профессиональная переподготовка и повышение квалификации лиц, состоящих кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;  организация проведения стажировки лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;  внедрение системы самостоятельной подготовки лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;  содействие профессиональному и должностному росту лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения |
| Сроки реализации  Программы | – | 2013 – 2015 годы |
| Структура Программы, перечень подпрограмм, основных направлений  и мероприятий | – | паспорт муниципальной долгосрочной целевой программы «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы» на 2013-2015 годы».  Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами.  Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, целевые индикаторы и показатели.  Раздел 3. Система программных мероприятий и ресурсное обеспечение Программы.  Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы.  Раздел 5. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы.  Раздел 6. Оценка эффективности социально-экономических последствий Программы.  Приложение №1 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы» на 2013-2015 годы».  Приложение №2 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы» на 2013-2015 годы».  Приложение №3 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы» на 2013-2015 годы».  Приложение №4 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы» на 2013-2015 годы».  Программа не имеет подпрограмм |
| Исполнители Программы | – | органы местного самоуправления Старостаничного сельского поселения, отраслевые (функциональные) и территориальные органы администрации Старостаничного сельского поселения |
| Участники Программы | – | муниципальные бюджетные учреждения и организации |
| Объемы и источники  финансирования Программы | – | бюджет Старостаничного сельского поселения:  всего – 45 тыс. рублей, в том числе:  2013 год – 15 тыс. рублей;  2014 год – 15 тыс. рублей;  2015 год – 15 тыс. рублей |
| Ожидаемые конечные  результаты реализации Программы | – | в результате реализации Программы к окончанию 2015 года предполагается:  создать единую эффективную систему обучения кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;  принять нормативные правовые акты Старостаничного сельского поселения по обеспечению реализации обучения кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;  осуществить переподготовку 5 лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;  осуществить повышение квалификации 5 лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;  обеспечить прохождение стажировки \_\_\_\_\_\_\_\_\_  лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;  осуществить обучение по инновационным программам обучения 2 лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;  обеспечить применение лицами, состоящими состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения индивидуальных планов профессионального развития |
| 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

В Старостаничном сельском поселении с целью обеспечения непрерывности и преемственности кадрового обеспечения муниципального управления, а также обеспечения замещения вакантных должностей муниципальной службы высококвалифицированными и результативными кадрами, способными решать широкий спектр управленческих задач, сформирован кадровый резерв на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

Наличие данного резерва содействует профессиональному и должностному росту управленческих кадров муниципальных образований, обеспечивает стимулирование повышения профессионализма, служебной активности муниципальных служащих.

Вместе с тем, эффективность работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной подготовленности муниципальных служащих. При этом основным источником пополнения кадрового состава органов местного самоуправления является кадровый резерв на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения. Таким образом, обучение лиц состоящих в кадровом резерве является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

Развитие уровня профессиональных знаний резервистов требует непрерывной реализации комплекса мер, направленных на обучение управлению социально-экономическими и политическими процессами на территории муниципального образования.

Необходимость разработки программы обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения связана с:

созданием условий для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

реализацией положений федерального законодательства о формировании и ведении резервов управленческих кадров;

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

В Старостаничном сельском поселении проводится определенная работа по обучению лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

Общая численность резервистов по состоянию на 01.01.2013г составляет 10 человек. Их образовательный уровень характеризуется следующими показателями: в общей численности лиц, состоящих в резерве 100 процентов имеют высшее образование, 90 процента (-ов) - 10 процентов среднеспециальное и \_\_\_\_\_\_\_\_ процента (-ов) среднее образование.

Из всех резервистов в текущем году прошли курсы повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных форм обучения 5 чел., профессиональную переподготовку \_\_\_\_\_\_\_ человек.

Вместе с тем, такой уровень в современных условиях недостаточен. Постоянно растущие требования к квалификационному уровню кадров органов местного самоуправления обуславливают необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения.

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

Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы,  
а также целевые индикаторы и показатели

2.1. Основной целью Программы является создание единой системы подготовки кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения.

2.2. Достижение основных целей Программы обеспечивается за счет решения следующих основных задач:

развитие кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения посредством обучения лиц, состоящих в резерве;

обеспечение качественного состава и высокого уровня профессионализма лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

целенаправленные профессиональная переподготовка и повышение квалификации лиц, состоящих кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

организация проведения стажировки лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

внедрение системы самостоятельной подготовки лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

содействие профессиональному и должностному росту лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения.

2.3. Реализация Программы рассчитана на трехлетний период с 2013 по 2015 годы.

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

первый этап – 2013 год;

второй этап – 2014 год;

третий этап – 2015 год.

2.4. Целевые индикаторы и показатели приведены в [приложении №1](http://www.donland.ru/Data/Sites/1/media/msu/metod_recomend/modelnay_programma_obu4enie_rezerva.doc#sub_1100) к Программе.

Раздел 3. Система программных мероприятий и ресурсное обеспечение программы

3.1. Задача №1 Программы «Развитие кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения посредством обучения лиц, состоящих в резерве».

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам обучения лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

разработка современных методик организации обучения лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

внедрение современных методик организации обучения лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

совершенствование механизмов формирования кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в части обучения резервистов;

разработка инновационных программ обучения лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения.

3.2. Задача №2 Программы «Обеспечение качественного состава и высокого уровня профессионализма лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения».

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

разработка показателей результативности и методики оценки уровня образования лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

применение показателей результативности и методики оценки уровня образования лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

разработка профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала и уровня профессиональных знаний лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

применение профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала и уровня профессиональных знаний лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения.

3.3. Задача №3 Программы «Целенаправленные профессиональная переподготовка и повышение квалификации лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения».

Мероприятия Программы по профессиональной переподготовке и повышению квалификации лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения, сформированы с учетом основных направлений обучения.

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

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

В соответствии с настоящей Программой предполагается, что обучение лиц, состоящих в резерве будет осуществляться по следующим направлениям:

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

правовое (например: «Юриспруденция», «Правовое обеспечение муниципальной службы» и т.д.);

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

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

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

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

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

профессиональная переподготовка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

повышение квалификации лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения.

3.4. Задача №4 Программы «Организация проведения стажировки лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения».

Стажировка является как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования лиц, состоящих в резерве, так и частью их профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Основная цель стажировки – это изучение передового опыта, приобретения профессиональных навыков, формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, для выполнения обязанностей по занимаемой должности или решения новых профессиональных задач.

Проведение стажировки резервистов должно быть запланировано в органах исполнительной власти Ростовской области, а также в органах местного самоуправления по актуальным вопросам муниципального управления.

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в Правительстве Ростовской области;

стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в министерстве внутренней и информационной политики Ростовской области;

стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в министерстве экономического развития Ростовской области;

стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в министерстве общего и профессионального образования Ростовской области;

стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в министерстве жилищно-коммунального хозяйства Ростовской области;

стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в Администрации Каменского района.

3.5. Задача №5 Программы «Внедрение системы самостоятельной подготовки лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения».

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

разработка и утверждение индивидуальных планов обучения лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

самостоятельное изучение лицами, состоящими в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения нормативной правовой базы, определяющей исполнение обязанностей по планируемой для замещения должности или направлению деятельности;

обновление и пополнение лицами, состоящими в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения знаний по отдельным вопросам теории и практики муниципального управления;

изучение лицами, состоящими в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения опыта работы в соответствующей сфере деятельности;

участие лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в семинарах, конференциях, «круглых столах», подготовка и публикация тематических материалов в средствах массовой информации;

развитие у лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения навыков использования информационных технологий.

3.6. Задача №6 Программы «Содействие профессиональному и должностному росту лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения и прошедших обучение в рамках мероприятий Программы».

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

привлечение лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения и прошедших обучение в рамках мероприятий Программы к исполнению обязанностей по должности муниципальной службы посредством стажировки;

включение лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения и прошедших обучение в рамках мероприятий Программы в резерв управленческих кадров Старостаничного сельского поселения;

привлечение лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения и прошедших обучение в рамках мероприятий Программы к работе коллегиальных органов администрации Старостаничного сельского поселения.

3.7. Ресурсное обеспечение Программы осуществляется за счет средств бюджета Старостаничного сельского поселения в объемах, предусмотренных Программой.

Объем средств местного бюджета, необходимый для финансирования Программы, составляет на 2013-2015 годы всего – 45 тыс. рублей, в том числе по годам реализации:

2013 год – 15тыс. рублей;

2014 год – 15 тыс. рублей;

2015 год – 15тыс. рублей.

Распределение объемов финансирования Программы по годам ее реализации приведено в [приложении №](http://www.donland.ru/Data/Sites/1/media/msu/metod_recomend/modelnay_programma_obu4enie_rezerva.doc#sub_1300)2 к Программе.

Раздел 4. Нормативное обеспечение

4.1. 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 5. Механизм реализации Программы, организация управления  
и контроль за ходом ее реализации

5.1. Руководителем Программы является глава Старостаничного сельского поселения.

5.2. 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.

5.3. Реализация Программы осуществляется:

5.3.1. В соответствии с федеральными, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

5.3.2. Путем заключения муниципальных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд, принятия и реализации муниципальных правовых актов и иных решений органов местного самоуправления.

5.4. 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.

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

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

Раздел 6. Оценка эффективности реализации Программы

6.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении следующих целевых показателей Программы.

По итогам реализации Программы в 2015 году:

пройдут обучение в рамках профессиональной переподготовки \_\_\_\_\_\_\_\_ лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

пройдут обучение на курсах повышения квалификации 3 лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

пройдут стажировку \_\_\_\_\_\_\_\_\_ лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

пройдут обучение по инновационным программам обучения 2 лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения;

доля лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения и имеющих индивидуальные планы профессионального развития составит \_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

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

Приложение № 1

к муниципальной долгосрочной целевой программе «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Старостаничном сельском поселении на 2013-2015 годы»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ

муниципальной долгосрочной целевой программе «Обучение кадрового резерва на замещение

вакантных должностей муниципальной службы» на 2013-2015 годы»\*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование целевых показателей | Единица измерения | Базовый показатель  (определяется по итогам 2012 года) | Индикаторы | | |
| 2013 год | 2014 год | 2015 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | Число лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения, прошедших обучение в рамках профессиональной переподготовки | человек |  | 10 | 10 | 10 |
|  | Число лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения, прошедших обучение на курсах повышения квалификации | человек |  | 3 | 3 | 3 |
|  | Число лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения, прошедших стажировку в государственных органах и (или) органах местного самоуправления | процент |  |  |  |  |
|  | Число лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения, прошедших обучение по инновационным программам обучения |  |  | 2 | 2 | 2 |
|  | Доля лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения и имеющих индивидуальные планы профессионального развития | процент |  |  |  |  |

\* Значения целевых индикаторов рассчитываются на основе фактических данных по итогам 2012 года и прогнозируемых потребностях

Приложение № 2

к муниципальной долгосрочной целевой программе «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Старостаничном сельском поселении на 2013-2015 годы»

СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,

ресурсное обеспечение, перечень мероприятий с разбивкой по годам,

источникам и объемам финансирования программы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  мероприятия | Сроки  выпол-нения | Исполнители,  участники реализации мероприятий Программы | Объемы финансирования  (тыс. рублей) | | | | Источ-ники финан-сирова-ния |
| всего | в том числе по годам | | |
| 2013 | 2014 | 2015 |

| 1 | 2 | | 3 | | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Развитие кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения посредством обучения лиц, состоящих в резерве | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам обучения лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | I квартал 2013 года | | Администрация | | финансирование не требуется | | | |  |
| 1.2. | Разработка современных методик организации обучения лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | весь период | |  | |  |  |  |  |  |
| 1.3. | Внедрение современных методик организации обучения лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | весь период | | Администрация Старостаничного сельского поселения | | финансирование не требуется | | | |  |
| 1.4. | Совершенствование механизмов формирования кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в части обучения резервистов | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 1.5. | Разработка инновационных программ обучения лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | весь период | |  | |  |  |  |  |  |
| 2. Обеспечение качественного состава и высокого уровня профессионализма лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Разработка показателей результативности и методики оценки уровня образования лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | II квартал  2013 года | |  | |  |  |  |  |  |
| 2.2. | Применение показателей результативности и методики оценки уровня образования лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | II квартал  2013 года | | Администрация Старостаничного сельского поселения | | финансирование не требуется | | | |  |
| 2.3. | Разработка профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала и уровня профессиональных знаний лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | II квартал  2013 года | |  | |  |  |  |  |  |
| 2.4. | Применение профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала и уровня профессиональных знаний лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | весь период | | Администрация Старостаничного сельского поселения | | финансирование не требуется | | | |  |
| 3. Целенаправленные профессиональная переподготовка и повышение квалификации лиц, состоящих кадровом  резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Профессиональная переподготовка лиц, состоящих кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения, в том числе: | 2013-2015 годы | | Администрация Старостаничного сельского поселения | |  |  |  |  |  |
| 3.1.1. | по специальности «Государственное и муниципальное управление» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.1.2. | по специальности «Юриспруденция» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.1.3. | по специальности «Экономическая теория» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.1.4. | по специальности «Налоги и налогообложение» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.1.5. | по специальности «Политология» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.1.6. | по специальности «Менеджмент организации» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.2. | Повышение квалификации лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения, в том числе: | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.2.1. | по программе «Основы тарифного регулирования» | 2013-2015 годы | | Администрация Старостаничного сельского поселения | |  |  |  |  |  |
| 3.2.2. | по программе «Управление государственными и муниципальными заказами» | 2013-2015 годы | | Администрация Старостаничного сельского поселения | |  |  |  |  |  |
| 3.2.3. | по программе «Основы кадровой работы в органах местного самоуправления» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.2.4. | по программе «Территориально-экономическое развитие муниципальных образований» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.2.5. | по программе «Организация решения вопросов в сфере земельно-имущественных отношений» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.2.6. | по программе «Охрана окружающей среды и благоустройство территорий» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 3.2.7. | по программе «Решение вопросов в сфере жилищно-коммунального хозяйства» | 2013-2015 годы | |  | |  |  |  |  |  |
| 4. Организация проведения стажировки лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | | | | | | | | | | |
| 4.1. | Стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в Правительстве Ростовской области | 2013-2015 годы  (по согласованию с соответствую-щим органом) | |  | |  |  |  |  |  |
| 4.2. | Стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в министерстве внутренней и информационной политики Ростовской области | 2013-2015 годы  (по согласованию с соответствую-щим органом) | |  | |  |  |  |  |  |
| 4.3. | Стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в министерстве экономического развития Ростовской области | 2013-2015 годы  (по согласованию с соответствую-щим органом) | |  | |  |  |  |  |  |
| 4.4. | Стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в министерстве общего и профессионального образования Ростовской области | 2013-2015 годы  (по согласованию с соответствую-щим органом) | |  | |  |  |  |  |  |
| 4.5. | Стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в министерстве жилищно-коммунального хозяйства Ростовской области | 2013-2015 годы  (по согласованию с соответствую-щим органом) | |  | |  |  |  |  |  |
| 4.6. | Стажировка лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в администрации \_\_\_\_\_\_\_\_ района | 2013-2015 годы  (по согласованию с соответствую-щим органом) | |  | |  |  |  |  |  |
| 5. Внедрение системы самостоятельной подготовки лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение  вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | | | | | | | | | | |
| 5.1. | Разработка и утверждение индивидуальных планов обучения лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения | весь период | |  | | финансирование не требуется | | | |  |
| 5.2. | Самостоятельное изучение лицами, состоящими в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения нормативной правовой базы, определяющей исполнение обязанностей по планируемой для замещения должности или направлению деятельности | весь период | |  | | финансирование не требуется | | | |  |
| 5.3. | Обновление и пополнение лицами, состоящими в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения знаний по отдельным вопросам теории и практики муниципального управления | весь период | |  | | финансирование не требуется | | | |  |
| 5.4. | Изучение лицами, состоящими в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения опыта работы в соответствующей сфере деятельности | весь период | |  | | финансирование не требуется | | | |  |
| 5.5. | Участие лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения в семинарах, конференциях, «круглых столах», подготовка и публикация тематических материалов в средствах массовой информации | весь период | |  | | финансирование не требуется | | | |  |
| 5.6. | Развитие у лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения навыков использования информационных технологий | весь период | |  | | финансирование не требуется | | | |  |
| 6. Содействие профессиональному и должностному росту лиц, состоящих в кадровом резерве  на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения и прошедших обучение  в рамках мероприятий Программы | | | | | | | | | | |
| 6.1. | Привлечение лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения и прошедших обучение в рамках мероприятий Программы к исполнению обязанностей по должности муниципальной службы посредством стажировки | весь период | |  | | финансирование не требуется | | | |  |
| 6.2. | Включение лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения и прошедших обучение в рамках мероприятий Программы в резерв управленческих кадров Старостаничного сельского поселения | весь период | |  | | финансирование не требуется | | | |  |
| 6.3. | Привлечение лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения и прошедших обучение в рамках мероприятий Программы к работе коллегиальных органов администрации Старостаничного сельского поселения | весь период | |  | | финансирование не требуется | | | |  |
|  | Всего по Программе | 45 | |  | |  |  |  |  |  |

Приложение № 3

к муниципальной долгосрочной целевой программе «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Старостаничном сельском поселении на 2013-2015 годы»

КОЛИЧЕСТВО

лиц, состоящих в кадровом резерве на замещение вакантных должностей муниципальной службы Старостаничного сельского поселения, подлежащих обучению по направлениям, видам, формам и срокам обучения в 2013-2015 годах

Раздел 1. Профессиональная переподготовка

(количество человек)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Всего | Форма обучения | | | Продолжительность  обучения | | Планируемое направление обучения | | | | | |
| с отрывом от  производства | с частичным  отрывом от  производства | без отрыва от  производства или с  использова-нием  дистанционных  образова-тельных технологий | более 500  аудитор-ных часов | более 1000 аудитор-ных часов | управ-ленче-ское | право-вое | эконо-мичес-кое | фина-нсовое | инфор-мацион-но- анали-тическое | другие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 2013 год | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2014 год | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2015 год | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Раздел 2. Курсы повышения квалификации

(количество человек)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Всего | Форма обучения | | | Продолжительность  обучения | | Планируемое направление обучения | | | | | |
| с отрывом от  производства | с частичным  отрывом от  производства | без отрыва от  производства или с  использова-нием  дистанционных  образова-тельных технологий | 18 - 72  аудитор-ных часа | 73 - 144  аудитор-ных часа | управ-ленче-ское | право-вое | эконо-мичес-кое | фина-нсовое | инфор-мацион-но- анали-тическое | другие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 2013 год | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 |
| 2014 год | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 | 1 |
| 2015 год | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 1 | 1 |  | 1 |
| Итого: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Раздел 3. Стажировка

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Место проведения стажировки | Количество муниципальных служащих, направляемых на  стажировку, по этапам реализации Программы | | |
| 2013 год | 2014 год | 2015 год |
|  |  |  |  |
| Итого: |  |  |  |

Приложение № 4  
к муниципальной долгосрочной целевой программе «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Старостаничном сельском поселении на 2013-2015 годы»

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации муниципальной долгосрочной целевой программы «Обучение кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы в Старостаничном сельском поселении на 2013-2015 годы»

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

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

1.2. Оценка бюджетной эффективности Программы.

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

3. Для оценки используются целевые показатели и индикаторы, которые отражают выполнение мероприятий Программы (приложение № 1 к Программе).

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

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

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется администрацией Старостаничного сельского поселения.