

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
«КОНСТАНТИНОВСКИЙ РАЙОН»

АДМИНИСТРАЦИЯ
КОНСТАНТИНОВСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.02.2012

№ 317

г. Константиновск

Об утверждении муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе 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 10.08.2010 № 106, руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131 –ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Константиновский район», в соответствии с распоряжением Администрации Константиновского района от 01.02.2012 № 13 «О разработке муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе на 2012 -2014 годы»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить:

1.1. Муниципальную долгосрочную целевую программу «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе на 2012-2014 годы» (приложение 1).

1.2. Методику оценки эффективности реализации муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе на 2012 – 2014 годы» (приложение 2).

2. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на Первого заместителя Главы Администрации Константиновского района А.Г. Антоненко.

Глава Константиновского района

Б.Е. Хлопяников

Приложение 1
к постановлению Администрации
Константиновского района
от 29.02.2012 № 317

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ДОЛГОСРОЧНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В КОНСТАНТИНОВСКОМ
РАЙОНЕ НА 2012 – 2014 ГОДЫ»**

Паспорт Программы

Наименование Программы	– Муниципальная долгосрочная целевая программа «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе на 2012 – 2014 годы» (далее – Программа)
Основание для разработки Программы	– Распоряжение Администрации Константиновского района от 01.02.2012 № 13 «О разработке муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе на 2012 – 2014 годы»
Муниципальный заказчик Программы	– Администрация Константиновского района
Разработчик Программы	– отдел по общим, организационным, кадровым вопросам и взаимодействию с муниципальными образованиями поселений
Основная цель Программы	– совершенствование организации муниципальной службы в Константиновском районе (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей
Основные задачи Программы	– совершенствование правовой основы муниципальной службы; внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности; совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной дея-

тельности муниципальных служащих;
развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

повышение престижа муниципальной службы;
привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;

создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы.

Сроки реализации
Программы

– 2012 – 2014 годы

Структура Программы, перечень подпрограмм, основных направлений и мероприятий

– Паспорт муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе (2012 – 2014 годы)».

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

Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, а также целевые показатели (приложение 1)

Раздел 3. Система программных мероприятий, в том числе ресурсное обеспечение Программы, с перечнем мероприятий с разбивкой по годам, источникам и направлениям финансирования (приложение 2).

Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы.

Раздел 5. Механизм реализации, включая организацию управления Программы, контроль за ходом её реализации.

Раздел 6. Оценка эффективности реализации Программы (согласно приложения 2 к постановлению).

Приложение № 1 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе на 2012 – 2014 годы».

Приложение № 2 к муниципальной долгосрочной целевой программе «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе на 2012 – 2014 годы».

Программа не имеет подпрограмм.

Основные направления Программы соответствуют ее задачам

Исполнители Программы

– Администрация Константиновского района; отдел по общим, организационным, кадровым вопросам и взаимодействию с муниципальными образованиями поселений (далее – общий отдел); аттестационная комиссия Администрации Константиновского района (далее – аттестационная комиссия); руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений Администрации Константиновского района (далее – руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений); муниципальные служащие.

Объемы и источники финансирования Программы

– Программа не требует финансирования

Ожидаемые конечные результаты реализации Программы

– по итогам реализации Программы в 2014 году будут достигнуты следующие результаты (по отношению к базовому периоду (2011 год)):
индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 25 процентов;
доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;
доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, составит 50 процентов;
доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, составит 50 процентов;
доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, достигнет 60 процентов;
число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 50 процентов

Система организации контроля – контроль за реализацией Программы осуществляется за исполнением Программы – начальник отдела по общим, организационным, кадровым вопросам и взаимодействию с муниципальными образованиями

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

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам, не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Органы местного самоуправления должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности.

Основу кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

Муниципальная служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм всей муниципальной службы, ее авторитет в обществе.

Действующее российское законодательство возлагает на органы местного самоуправления значительные полномочия в сфере кадровой работы, в том числе связанные с проведением процедур аттестации и формированием кадрового резерва.

При проведении указанных кадровых процедур аттестационные комиссии должны оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих.

Вместе с тем, непосредственно на заседании комиссии невозможно провести полную и всестороннюю оценку указанных параметров. Необходимо ис-

пользование широкого спектра методов оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих.

Исходя из изложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, членам аттестационных комиссий.

Наличие таких материалов позволит членам аттестационных комиссий проводить более качественную оценку профессионального уровня служащих и принимать, предусмотренные законодательством, решения (например, о соответствии замещаемой должности), основываясь не только на субъективном впечатлении от заслушивания сообщений и собеседования на заседании комиссии, но и на объективных данных, полученных специалистами с использованием научно обоснованных методик.

Один из важнейших разделов должностной инструкции – показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. Выполнение данных показателей должно учитываться при оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации.

В настоящее время показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности в большинстве должностных инструкций муниципальных служащих отсутствуют.

Одним из способов современной кадровой работы является разработка и внедрение методики подбора кадров и формирования кадрового резерва на основе современных технологий.

Методика может быть основана на оценке по выработанным показателям (результаты работы, опыт, образование, возраст и здоровье и т.п.) ряда профессионально важных для конкретной должности характеристик и их преобразование в количественные интегральные показатели (индексы) для последующего использования в кадровой работе.

Расчет индивидуальных и групповых значений кадрового потенциала может выполняться на основе соответствующих составляющих этих оценок: характеристик в рамках критериев, критериев в рамках индивидуальной оценки, индивидуальных оценок муниципальных служащих в рамках соответствующей группы.

Это позволит определить общий уровень состояния кадрового потенциала муниципальной службы, выявить проблемные участки и выработать меры, направленные на повышение его качества и эффективности.

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

В настоящее время определены правовые и организационные основы системы муниципальной службы. Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность совершен-

ствования качественного состава управленческих кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения муниципальных служащих.

В современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. Однако их низкая конкурентоспособность приводит к падению профессионализма, компетентности и квалификации служащих, сложности привлечения молодых специалистов. Все это подрывает доверие к муниципальной службе и способствует формированию негативного имиджа. Повышение престижа муниципальной службы и создание целостного кадрового ядра должны стать основными направлениями развития.

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы. А именно:

недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечение молодых специалистов;

не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;

недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;

качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Реализация Программы должна способствовать решению как указанных, так и иных проблем, возникающих в сфере муниципальной службы Константиновского района.

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

Основная цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в Константиновском районе и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий Программы будет направлена на решение следующих основных задач:

2.1. Задача № 1 Программы «Совершенствование правовой основы муниципальной службы».

В рамках реализации данной задачи предлагается:

систематическое проведение мониторинга нормативно-правовой базы на предмет соответствия положениям федерального законодательства и законодательства Ростовской области о муниципальной службе и обзор новых нормативных актов;

разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Ростовской области о муниципальной службе;

Задачами мониторинга является выявление состояния правового регулирования и правоприменительная практика в сфере муниципальной службы.

2.2. Задача № 2 Программы «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности».

В рамках реализации задачи № 2 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

проведение аттестации и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

внедрение системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления;

разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу

разработка профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала муниципальных служащих;

2.3. Задача № 3 Программы «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих».

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации полномочий муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях.

В этой связи предполагается реализация комплекса мероприятий, направленных на совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе:

включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности;

разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

формирование ежегодных отчетов муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях;

разработка типовой формы ежегодного отчета муниципального служащего

внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе.

Реализация данной задачи позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также создать необходимые условия для планомерного устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безусловно исполняющих свои должностные обязанности.

2.4. Задача № 4 Программы «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих».

В рамках реализации задачи № 4 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, организованных Правительством Ростовской области, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения;

развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте;

участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи;

2.5. Задача № 5 Программы «Оптимизация штатной численности муниципальных служащих».

В рамках данной Программы планируется решить одну из актуальных проблем – определить оптимальную или эффективную численность работников органов местного самоуправления.

Необходимость оптимизации структуры и штатной численности продиктована как изменениями исполняемых ими полномочий, функций, услуг, их объемов и трудозатрат в соответствии с действующим законодательством, так и современной экономической ситуацией.

Формирование организационных структур и штатов органов местного самоуправления должно основываться на установлении объективной потребности данных органов в кадрах.

Существующие методики определения штатной численности и структур указанных органов требуют актуализации и доработки с учетом изменений законодательства в сфере муниципального управления.

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;

подготовка предложений по формированию организационных структур и штатной численности органов местного самоуправления;

мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации

В конечном итоге внедрение новых подходов к определению штатной численности органов местного самоуправления и формированию организационных структур позволит не только снизить неэффективные расходы на содержа-

ние данных органов, но и повысить эффективность, а также качество их деятельности.

2.6. Задача № 6 Программы «Повышение престижа муниципальной службы».

В рамках реализации задачи № 6 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

публикация в средствах массовой информации материалов, направленных на повышение престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим;

разработка и реализация информационного проекта о показательных положительных примерах деятельности муниципальных служащих;

2.7. Задача № 7 Программы «Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления».

Для решения поставленной задачи в Программе предусмотрена реализация мероприятий по следующим направлениям:

формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы;

внедрение института стажерства в органах местного самоуправления;

Формирование современного кадрового резерва обеспечит преемственность и передачу накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам.

2.8. Задача № 8 Программы «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы».

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы.

Основными мероприятиями Программы для создания данной системы в Константиновском районе будут являться:

привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

создание на официальном сайте Константиновского района информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

создание на официальном сайте Константиновского района страниц с возможностью сообщения гражданами информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия»;

организация пресс-конференций, интервью средствам массовой информации по вопросам развития муниципальной службы.

Реализация Программы рассчитана на 3-летний период с 2012 по 2014 годы и исполняется в три этапа:

1-й этап – март – декабрь 2012 года;

2-й этап – январь – декабрь 2013 года;

3-й этап – январь – декабрь 2014 года.

Целевые показатели Программы приведены в Паспорте Программы и приложении № 1 к Программе.

Условиями досрочного прекращения реализации Программы является досрочное достижение целей и поставленных задач, либо решение Комиссии Администрации Константиновского района по оценке результативности деятельности главных распорядителей средств бюджета Константиновского района о прекращении реализации Программы.

Раздел 3. Система программных мероприятий и ресурсное обеспечение Программы

Система программных мероприятий с разбивкой по годам, источникам и направлениям финансирования приведена в приложении 2 к Программе.

Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы

4.1. В процессе реализации Программы и с учетом принятия федеральных, областных нормативных правовых актов дополнительно могут разрабатываться и приниматься муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для реализации Программы.

Раздел 5. Механизм реализации, включая организацию управления Программы, контроль за ходом её реализации

Муниципальным заказчиком Программы является Администрация Константиновского района (далее – муниципальный заказчик).

Руководителем Программы является Глава Константиновского района. Руководитель Программы несет персональную ответственность за текущее управление реализацией программы и конечные результаты, рациональное использование выделяемых на ее выполнение финансовых средств, определяет формы и методы управления реализацией программы.

Реализация Программы осуществляется на основе:

- муниципальных контрактов (договоров), заключаемых муниципальным заказчиком программы с исполнителями программных мероприятий в соответствии с Федеральным законом от 21.07.2005 N 94-ФЗ "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд";
- условий, порядка и правил, утвержденных, федеральными, областными и местными нормативными правовыми актами.

Муниципальный заказчик с учетом выделяемых на реализацию программы финансовых средств ежегодно уточняют целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации программ, состав исполнителей в докладах о результатах и основных направлениях деятельности главных распорядителей средств бюджета Константиновского района в установленном порядке.

Муниципальный заказчик направляет:

- ежеквартально (за I-III кварталы соответственно) до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, в отдел экономического развития, торговли, туризма и бытового обслуживания Администрации Константиновского района отчет по форме в соответствии с приложением 2 к Порядку принятия решения о разработке муниципальных долгосрочных целевых программ, их формирования и реализации (далее – Порядок), утвержденному постановлением Администрации Константиновского района от 10.10.2011г. № 1861, а также по запросу отдела экономического развития, торговли, туризма и бытового обслуживания – статистическую, справочную и аналитическую информацию о подготовке и реализации муниципальных долгосрочных целевых программ, необходимую для выполнения возложенных на него функций;

- ежегодно в срок до 20-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, в отдел экономического развития, торговли, туризма и бытового обслуживания в сроки, установленные Порядком и сроками разработки прогноза социально-экономического развития района, - отчеты о ходе работ по муниципальной долгосрочной целевой Программе, а также об эффективности использования финансовых средств.

По результатам рассмотрения сводной аналитической записки Комиссия заслушивает муниципального заказчика Программы о причинах несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения показателей результативности, утвержденных в Программе, и принимает решение о целесообразности дальнейшей реализации Программы, в том числе:

- о корректировке действующей Программы;
- о приостановлении реализации действующей Программы с приостановлением финансирования из бюджета Константиновского района;
- о прекращении реализации действующей Программы с исключением расходов на их реализацию.

В случае принятия Комиссией решения о корректировке, приостановлении либо прекращении реализации действующей Программы муниципальный заказчик вносит соответствующий проект постановления Администрации Константиновского района в соответствии с Регламентом Администрации Константиновского района.

По Программе, срок реализации которой завершается в отчетном году муниципальный заказчик подготавливает и представляет отчет о ходе работ по Программе и эффективности использования финансовых средств за весь период ее реализации на рассмотрение Коллегии Администрации Константиновского района.

Отчет о ходе работ по Программе по результатам за год и за весь период действия программы (с разбивкой по годам реализации) подготавливает отдел экономического развития, торговли, туризма и бытового обслуживания и вносит соответствующий проект постановления Администрации Константиновского района в соответствии с Регламентом Администрации Константиновского района.

Отчет о ходе работ по Программе по результатам за год и за весь период действия программы подлежит утверждению постановлением Администрации Константиновского района не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным.

Раздел 6. Оценка эффективности реализации Программы

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

6.2. По итогам реализации Программы в 2014 году будут достигнуты следующие результаты (по отношению к базовому периоду (2011 год)):

индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 25 процентов;

доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 50 процентов;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, составит 100 процентов;

доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, достигнет 60 процентов;

число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 50 процентов

6.3. Методика оценки эффективности Программы приведена в приложении 2 к постановлению.

Приложение № 1
к муниципальной долгосрочной
целевой программы «Развитие
муниципальной службы в
Константиновском районе
на 2012 –2014 годы»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной
службы в Константиновском районе на 2012 – 2014 годы»

№ п/ п	Наименование целевых индикаторов	Единица измерения	Показатели			
			Базовый период (2011 год)	2012 год	2013 год	2014 год
1	2	3	5	6	7	8
1.	Индекс доверия граждан к муниципальным служащим	про- центов	40	45	55	65
2.	Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности	про- центов	0	42	50	составит 100%
3.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	про- центов	0	0	50	составит 50%
4.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	про- центов	0	0	50	составит 50%
5.	Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет	про- центов	40	50	55	60
6.	Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе	человек	4	4	2	2

* Прогнозные значения индикаторов 2012, 2013, 2014 годы определяются органами местного самоуправления на основе значений базового периода

МЕТОДИКА РАСЧЕТА

целевых показателей и индикаторов муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе на 2012 – 2014 годы»

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании результатов опроса жителей Константиновского района в 2011 году.

1.2. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей Константиновского района по вопросу: «Как Вы оцениваете деятельность Главы Константиновского района?».

Варианты ответов:

положительно;

скорее положительно;

отрицательно;

скорее отрицательно;

затрудняюсь ответить.

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

Единица измерения – процентов.

Показатель рассчитывается по формуле:

$ИДГ = \frac{КВП + КВСП}{ВОСИ} \times 100$, где:

ИДГ – индекс доверия граждан;

КВП – количество вариантов ответа «положительно»;

КВСП – количество вариантов ответа «скорее положительно»;

ВОСИ – всего ответов, полученных в ходе социологического исследования

2. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности

2.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2014 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – процентов.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$ДМС_p = \frac{ДР_p}{ДР} \times 100$$
, где:

ДМС_p – доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДР_p – количество утвержденных должностных инструкций, которые содержат показатели результативности.

3. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва

3.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2014 года должно составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$ДВД_p = ВД_p \times 100 / ВД, \text{ где:}$$

ДВД_p – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;

ВД – количество вакантных должностей;

ВД_p – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва.

4. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса

4.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2014 года составит 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

4.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$$ДВД_k = ВД_k \times 100 / ВД, \text{ где:}$$

ДВД_k – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;

ВД – количество вакантных должностей;

ВД_k – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса.

5. Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет

5.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2014 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

5.3. Показатель рассчитывается по формуле:

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

ДС₃₀ – доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;

КС₃₀ – количество специалистов в возрасте до 30 лет;

КС₃ – количество специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет.

6. Число муниципальных служащих,
уволившихся с муниципальной службы до достижения ими
предельного возраста пребывания на муниципальной службе

6.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2014 года общее снижение должно составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

Приложение № 2
к муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе на 2012 – 2014 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 Програм- мы	Объемы финансирования (тыс. рублей)			Источ- ники финан- сирова- ния	
				всего	в том числе по го- дам			
					2012	2013		2014
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы								
1.1.	Систематическое проведение мониторинга нормативно-правовой базы на предмет соответствия положениям федерального законодательства и законодательства Ростовской области о муниципальной службе и обзор новых нормативных актов	весь период	Общий отдел	финансирование не требуется				

1.2.	Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Ростовской области о муниципальной службе	по мере необходимости весь период	Общий отдел	финансирование не требуется
2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности				
2.1.	Совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;	весь период	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется
2.2.	Проведение аттестации и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;	I квартал 2012 года	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется
2.3.	Внедрение системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления	I квартал 2013 года	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется

2.4.	Разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу	III квартал 2013 года	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется
2.5.	Разработка профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала муниципальных служащих	IV квартал 2012 года	Общий отдел	финансирование не требуется
3. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих				
3.1.	Включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности	I – II кварталы 2012 года	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется
3.2.	Разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих	весь период	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется

3.3.	Формирование ежегодных отчетов муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях	ежегодно	Муниципальные служащие	финансирование не требуется
3.3.1.	Разработка типовой формы ежегодного отчета муниципального служащего	IV квартал 2012 года	Общий отдел	финансирование не требуется
3.3.2.	Внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих	I квартал 2013 года	Муниципальные служащие	финансирование не требуется
3.4.	Внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении	весь период	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется

3.5.	Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе	III – IV кварталы ежегодно	Общий отдел	финансирование не требуется
4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих				
4.1.	Участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, организованных Правительством Ростовской области, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения	весь период	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется
4.2.	Развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте	весь период	Муниципальные служащие	финансирование не требуется
4.3.	Участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи	весь период	Муниципальные служащие	финансирование не требуется
5. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих				
5.1.	Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы	I – II кварталы 2012 года	Общий отдел	финансирование не требуется

5.2.	Подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления	ежегодно	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется
5.3.	Мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации	весь период	Общий отдел	финансирование не требуется
6. Повышение престижа муниципальной службы				
6.1.	Совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих	весь период	Общий отдел	финансирование не требуется
6.2.	Публикация в средствах массовой информации материалов, направленных на повышение престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим	весь период	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется
6.3.	Разработка и реализация информационного проекта о показательных положительных примерах деятельности муниципальных служащих	весь период	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется

7. Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов,
укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления

7.1.	Внедрение института стажерства в органах местного самоуправления	весь период	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется
7.2.	Формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы	весь период	Общий отдел, руководители отраслевых (функциональных) и структурных подразделений	финансирование не требуется

8. Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы

8.1.	Привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях аттестационных комиссий	весь период	Аттестационная комиссия	финансирование не требуется
------	---	-------------	-------------------------	-----------------------------

8.2.	Создание на официальном сайте Константиновского района раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления	2012 год	Общий отдел	финансирование не требуется
8.3.	Создание на официальном сайте Константиновского района страниц с возможностью сообщения гражданами информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия»	2012 год	Общий отдел	финансирование не требуется
8.4.	Организация пресс-конференций, интервью СМИ по вопросам развития муниципальной службы	весь период	Общий отдел	финансирование не требуется

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации муниципальной долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Константиновском районе на 2012 – 2014 годы»

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

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

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, которые отражают выполнение мероприятий Программы.

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

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

6. Оценка производится путем сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год.

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

$$\mathcal{E}_n = \frac{ИД_n}{ИЦ_n} \times 100, \text{ где:}$$

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

$ИД_n$ – фактическое значение показателя, достигнутого в ходе реализации Программы;

$ИЦ_n$ – целевое значение показателя, утвержденного Программой.

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

$$\mathcal{E}_n = \frac{ИЦ_n}{ИД_n} \times 100, \text{ где:}$$

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

$ИД_n$ – фактическое значение показателя, достигнутого в ходе реализации Программы;

$ИЦ_n$ – целевое значение показателя, утвержденного Программой.

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

$$\mathcal{E} = \frac{\frac{ИД_1}{ИЦ_1} + \frac{ИД_2}{ИЦ_2} + \dots + \frac{ИД_k}{ИЦ_k}}{k} \times 100, \text{ где:}$$

* для показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность применяется

$$\frac{ИЦ}{ИД}$$

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

$ИД$ – фактические значения показателей, достигнутые в ходе реализации Программы;

$ИЦ$ – целевые значения показателей, утвержденные Программой;

k – количество показателей 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. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется

Начальником отдела по общим, организационным, кадровым вопросам и взаимодействию с муниципальными образованиями.