Приложение

к Постановлению городской Администрации

от 25.12.2017 г. № 2032

**Муниципальная программа**

**МО «Город Мирный» «Подготовка кадров для муниципальной службы»**

**на 2018-2023 годы**

**(**В редакции Постановления № 410 от 23.04.2020, № 694 от 15.07.2020, № 1314 от 22.12.2020, № 193 от 12.02.2021, № 1304 от 22.11.2021, № 57 от 24.01.2022, № 39 от 20.01.2023)

**г. Мирный РС (Я)**

**2017 г.**

**1. ПАСПОРТ**

**муниципальной программы МО «Город Мирный» «Подготовка кадров для муниципальной службы» на 2018-2023 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Муниципальная программа МО «Город Мирный» «Подготовка кадров для муниципальной службы» на 2018-2023 годы |
| Дата принятия решения о разработке программы | Распоряжение городской Администрации от 29.03.2017 № 108 «О разработке муниципальной программы ««Развитие кадрового потенциала муниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) на 2018-2023 годы» |
| Координатор программы | Начальник отдела по муниципальной службе и делопроизводству городской Администрации |
| Основной разработчик, исполнитель программы | Отдел по муниципальной службе и делопроизводству городской Администрации |
| Цели программы | Развитие кадрового потенциала муниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) |
| Задачи программы | 1) Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия);  2) Формирование и развитие резерва управленческих кадров в муниципальном образовании «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) |
| Сроки и этапы реализации программы | 2018-2023 годы |
| Перечень основных мероприятий | - повышение квалификации муниципальных служащих по программам повышения квалификации с 18 до 144 часов (с получением документа установленного образца);  - профессиональная переподготовка муниципальных служащих по программам профессиональной переподготовки, объемом более 500 аудиторных часов;  - проведение семинаров и информационных часов по вопросам, связанным с прохождением муниципальной службы, в том числе о мерах по противодействию коррупции.  - формирование резерва управленческих кадров МО «Город Мирный»;  - назначение на вакантные должности муниципальной службы ведущих и главных групп должностей, а также руководителей предприятий и учреждений из резерва управленческих кадров;  - повышение квалификации лиц, состоящих в резерве управленческих кадров по программам повышения квалификации с 18 до 144 часов (с получением документа установленного образца). |
| Механизм реализации программы | Программа будет реализована посредством организации и проведения основных мероприятий, а также путем ежегодного составления плана по дополнительному профессиональному образованию на основе анализа информации о муниципальных служащих |
| Объем и источники финансирования программы | Общий объем финансирования программы 6 039 992,00 рублей, в том числе:  Федеральный бюджет 0,00 руб.;  Государственный бюджет РС (Якутия) 0,00 руб.;  Бюджет МО «Город Мирный» 6 039 992,00 рублей, в том числе:  2018 - 2 141 188 рублей;  2019 - 2 073 471 рубль;  2020 - 207 922 рубля;  2021 – 397 101 рублей;  2022 – 294 937 рублей;  2023 – 925 373 рублей. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации программы | Развитие кадрового потенциала муниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) и как следствие повышение качества муниципального управления по решению вопросов местного значения, а именно:  - совершенствование профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и обеспечение подготовки муниципальных служащих по программам повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года;  - назначение на должности муниципальной службы и руководителей муниципальных предприятий и учреждений лиц, обладающих наибольшим набором знаний, навыков и умений, для замещения соответствующей должности. |
| Перечень индикаторов эффективности мероприятий программы | - количество муниципальных служащих, обучившихся по программам повышения квалификации;  - количество муниципальных служащих, обучившихся по программам переподготовки;  - количество проведенных семинаров и «информационных часов» по вопросам, связанным с прохождением муниципальной службы и противодействием коррупции;  - соотношение должностей, на которые сформирован резерв управленческих кадров к общему количеству должностей, на которые формируется резерв;  - соотношение лиц, назначенных из резерва управленческих кадров к общей численности назначенных лиц на должности ведущих и главных групп должностей, а также руководителей предприятий и учреждений;  - количество обучившихся по программам повышения квалификации из числа лиц, включенных в кадровый резерв, которым необходимо дополнительное обучение для замещения целевых должностей |
| Система организации контроля исполнения программы | Контроль над исполнением программы осуществляется в виде отчёта и мониторинга |

**2. Характеристика проблемы,**

**на решение которой направлена программа**

Совершенствование правовых основ организации и функционирования местного самоуправления, уточнение его места и роли в структуре органов власти – одна из первоочередных задач масштабной административной реформы, проводимой в Российской Федерации в настоящее время.

Реформирование системы местного самоуправления является одним из важнейших условий ускорения социально-экономического развития страны.

На современном этапе проводимая реформа местного самоуправления требует от органов местного самоуправления эффективного исполнения ими своих полномочий. С этой целью необходимо решать вопросы совершенствования правовой и организационной основ местного самоуправления. Будучи максимально приближенным к населению, местное самоуправление является первичным уровнем организации публичной власти, обеспечивающим устойчивость и демократичный характер всей системы властных институтов.

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы, а также формирование и развитие управленческих кадров и является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти. Развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе, программами развития муниципальной службы, финансируемыми за счет средств местного бюджета.

Постановлением городской Администрации от 18.07.2014 № 442 была утверждена муниципальная программа «Развитие кадрового потенциала муниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) на 2015-2017 гг.».

По итогам реализации указанной программы за 2015, 2016 и 1 полугодие 2017 года достигнуты следующие результаты:

За 2015 год повышение квалификации фактически прошли 13 муниципальных служащих, при утвержденном плане – 12 человек.

Согласно плану двое муниципальных служащих должны были получить дополнительное профессиональное образование в виде профессиональное переподготовки. Фактически обучение прошел только один муниципальный служащий по направлению «Государственное и муниципальное управление».

На 2015 год программой было предусмотрено 2 193 199  руб., из них освоено – 1 315 317 руб., что составляет 60%.

В соответствии с Планом дополнительного профессионального образования муниципальных служащих на 2016 год, утвержденным Распоряжением городской Администрации от 25.11.2015 № 521 повышение квалификации прошли 12 муниципальных служащих городской Администрации из запланированных – 12.

В связи с введением в действие Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – 44-ФЗ) ежегодно запланировано повышение квалификации работников отдела закупок для муниципальных нужд по программам обучения по 44-ФЗ.

В 2016 году повышение квалификации по теме «Управление закупочной деятельностью» в количестве 270 часов прошел начальник отдела закупок для муниципальных нужд. Количество может меняться как в большую, так и в меньшую сторону, исходя из средств, предусмотренных местным бюджетом на данные цели и реально складывающейся ситуации.

В 2016 году начал обучение один муниципальный служащий по программе профессиональной переподготовки по направлению «Государственное и муниципальное управление», которое он завершил в 2017 году.

Всего на 2016 год программой было предусмотрено 1 384 316 руб., из них освоено – 1 136 294,56 руб. Таким образом, процент исполнения составил – 82%.

Современный качественный состав муниципальных служащих МО «Город Мирный» характеризуется следующими показателями:

По состоянию на 1 июля 2017 года в органах местного самоуправления МО «Город Мирный» работали 57 человек, в том числе замещали выборные муниципальные должности - 1, должности муниципальной службы - 50, должности, не относящиеся к муниципальной службе и водителей служебного автотранспорта - 6.

По итогам 1 полугодия 2017 года повышение квалификации прошли 4 муниципальных служащих согласно Плану дополнительного профессионального образования на 2017 год, утвержденному Распоряжением городской Администрации от 19.12.2016 № 569.

Разработке настоящей программы предшествовал анализ имеющихся данных о повышении квалификации муниципальных служащих. Был составлен предварительный список на обучение на 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 и 2023 годы, который, исходя из реалий жизни, может меняться как в сторону увеличения (в случае появления соответствующих законодательных норм), так и в сторону его уменьшения (увольнение, отпуск по уходу за ребенком и т.п.).

В соответствии с законодательством дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих должно осуществляться в течение всего периода прохождения ими муниципальной службы, по мере необходимости, при этом подготовка муниципальных служащих по программам повышения квалификации должна осуществляться не реже одного раза в три года. Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих включает в себя программы профессиональной переподготовки и программы повышения квалификации и осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Еще одна очень важная составляющая муниципальной службы – деятельность в сфере противодействия коррупции. На муниципальном уровне на современном этапе эта деятельность не требует финансовых вложений. Тех мер, которые предпринимаются в настоящее время должно хватить для того, чтобы как можно сильнее отдалить муниципальных служащих от коррупции. Разъяснительная работа и личное осознание неотвратимости наказания должны способствовать недопущению со стороны муниципальных служащих коррупционных правонарушений.

Касательно исполнения органами местного самоуправления МО «Город Мирный» полномочия по осуществлению мер по противодействию коррупции, необходимо отметить, что значительная часть проводимых в настоящее время и планируемых в дальнейшем мероприятий не требует финансовых вложений для его реализации, но от этого они не становятся менее значительными. Планомерная работа по совершенствованию муниципальной нормативной базы, обучению новым специальностям, необходимым для качественного муниципального управления, обновлению когда-то полученных знаний, проведение постоянной разъяснительной работы по вопросам, связанным с прохождением муниципальной службы и противодействием коррупции, все это носит профилактический характер в борьбе с коррупцией, не дает ей развиваться и процветать.

Формирование кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы выделяется в качестве приоритетного направления формирования кадрового состава муниципальной службы.

Эффективность деятельности любого властного органа напрямую зависит от уровня знаний и владения профессиональными навыками муниципальными служащими, так как оказывает непосредственное влияние на качество и эффективность принимаемых решений.

Говоря о необходимости повышения качества муниципального управления, необходимо понимать, что происходящие в настоящее время в Российской Федерации фундаментальные изменения в экономической и социальной структуре общества, требуют появления новых лидеров, притока нового поколения высокопрофессиональных и мотивированных управленческих кадров.

В современных условиях особенно остро встает вопрос о более качественной кадровой политике, об эффективном использовании профессиональных и личностных способностей специалистов. Само формирование резерва управленческих кадров уже способствует достижению главной цели программы. Развитие кадрового потенциала будет способствовать привлечению на муниципальную службу грамотных, высококвалифицированных специалистов, следовательно, повысится качество принимаемых управленческих решений, а значит и качество муниципального управления по решению вопросов местного значения.

Немаловажной задачей является проведение целенаправленной работы по повышению профессионального уровня лиц, включенных в резерв управленческих кадров, и эта задача уже требует определенных финансовых вложений.

Перечень целевых должностей, на которые формируется резерв, включает в себя 21 должность муниципальной службы и 6 должностей руководителей муниципальных предприятий и учреждений. При этом предусмотрено создание развивающей части резерва, включающей граждан, которым необходимо дополнительное обучение для замещения целевых должностей. Предлагается предусматривать ежегодно обучение 1 гражданина, включенного в перспективный резерв.

Формирование резерва управленческих кадров осуществляется в целях:

- своевременного замещения вакантных должностей руководителей муниципальных учреждений и предприятий, учредителем которых является городская Администрация и должностей муниципальной службы лицами, соответствующими квалификационным требованиям по замещаемой должности;

- стимулирования повышения профессионализма, служебной активности муниципальных служащих;

- сокращения периода профессиональной адаптации при назначении на вакантную должность муниципальной службы;

- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров;

- привлечения граждан на муниципальную службу;

- повышения качества муниципальной службы.

Само формирование резерва должно осуществляться в установленном Постановлением городской Администрации порядке, однако, необходимо учитывать тот факт, что на определенные должности резерв не будет сформирован, либо по причине отсутствия заявлений, либо по причине несоответствия граждан установленным требованиям. При таких обстоятельствах невозможно гарантировать результат, при котором назначение на вакантную должность будет осуществляться из резерва кадров. К тому же доля должностей муниципальной службы, включенных в резерв, составляет 51% от общей численности должностей муниципальной службы, сформированных в органах местного самоуправления МО «Город Мирный».

Таким образом, программа имеет своей целью привлечь на вакантные должности муниципальной службы и руководителей муниципальных предприятий и учреждений лиц, обладающих наибольшим набором знаний, навыков и умений, для замещения соответствующей должности. Программой предусмотрено, что 50% (то есть, как минимум половина) из числа назначенных на вакантные должности должна быть из резерва кадров.

Необходимо отметить, что мероприятия, предусмотренные данной программой, являются логическим продолжением той работы по повышению качества муниципального управления по решению вопросов местного значения, которую органы местного самоуправления МО «Город Мирный» проводят вот уже несколько лет. Разработана и утверждена вся необходимая нормативно-правовая база, регулирующая вопросы, связанные с муниципальной службой и противодействием коррупции.

Качественное нормативно-правовое регулирование деятельности местного самоуправления по исполнению ими своих полномочий может осуществляться только при наличии высочайшего уровня подготовки муниципальных служащих, именно от этого зависит качество принимаемых управленческих решений, которые в немалой части влияют на жизнедеятельность граждан нашего муниципального образования. Отсюда и необходимость в постоянном обновлении муниципальными служащими своих знаний и совершенствовании навыков.

Необходимо продолжать и начатую уже работу по обеспечению прозрачности деятельности органов местного самоуправления МО «Город Мирный», равного доступа граждан к информации об их деятельности, в том числе в части поступления на муниципальную службу и ее прохождения. Информация о появляющихся вакансиях и квалификационных требованиях для замещения данных должностей размещается на официальном сайте городской Администрации в срок, не превышающий 3-х рабочих дней.

На официальном сайте городской Администрации, в ежемесячной газете «Мирнинский муниципальный вестник» регулярно размещается информация о формировании резерва управленческих кадров.

В 2016 году поступило заявление гражданина о включении в резерв управленческих кадров городской Администрации, которое было рассмотрено на заседании рабочей группы по формированию резерва управленческих кадров. По итогам заседания рабочей группы гражданину было отказано во включении в резерв по причине несоответствия критериям отбора для включения в резерв управленческих кадров в связи с отсутствием стажа проживания на территории МО «Город Мирный» Республики Саха (Якутия) и недостаточностью стажа работы по специальности соответствующего профиля.

Программа является основой для дальнейшей разработки и реализации комплекса мероприятий, направленных на развитие управленческого потенциала муниципальной службы, и организаций, повышения эффективности муниципального управления путем формирования сообщества профессионалов, способных за счет высокой квалификации и мотивации решать поставленные перед органами местного самоуправления задачи.

Результатом реализации программы «Подготовка кадров для муниципальной службы» на 2018-2023 годы должно стать формирование нового типа муниципального служащего, руководителя муниципального учреждения, имеющего профессиональное образование, обладающего широким кругозором, компетентного, умеющего применять в работе информационные технологии, способного принимать взвешенные управленческие решения, предлагать прогрессивные модели действия, прогнозировать стратегические задачи, направленные на социально-экономическое развитие территории.

**3. Основные цели и задачи программы**

**с указанием сроков и этапов ее реализации**

Целью разработки программы является развитие кадрового потенциала муниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия), в том числе путем создания организационных, информационных, финансовых условий, способствующих повышению эффективности и результативности муниципального управления в МО «Город Мирный»; формирования кадрового состава, способного максимально адаптироваться в новых условиях, более эффективно решать задачи и выполнять функции, возложенные на органы местного самоуправления МО «Город Мирный» и муниципальные учреждения.

Для достижения цели поставлены следующие задачи (стратегические направления):

1. Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия).

2. Формирование и развитие резерва управленческих кадров в муниципальном образовании «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия).

**4. Перечень программных мероприятий**

Для реализации первой задачи планируются мероприятия по дополнительному профессиональному образованию муниципальных служащих городской Администрации, а также оказанию муниципальным служащим органов местного самоуправления МО «Город Мирный» методической помощи по вопросам, связанным с прохождением муниципальной службы, в том числе противодействием коррупции.

Планируется направить на обучение по программам дополнительного профессионального образования: в 2018 году – 16 муниципальных служащих, в 2019 – 15, в 2020 – 16, в 2021 – 15, в 2022 – 13 и в 2023 – 16. Из этого количества одного муниципального служащего в год планируется направлять на обучение по 44-ФЗ.

Ситуация, при которой обучение муниципальных служащих будет осуществляться не реже 1 раза в 3 года, будет способствовать и поддержанию профессионального уровня муниципальных служащих, и положительным образом скажется на процессе качественного муниципального управления в целом.

Для реализации второй задачи разработаны мероприятия по формированию конкурсного отбора лиц для включения в резерв управленческих кадров МО «Город Мирный», комплекса мероприятий по дополнительному профессиональному образованию кадров для органов местного самоуправления и муниципальных учреждений и предприятий.

Перечень программных мероприятий муниципальной программы «Развитие кадрового потенциала муниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия) на 2018-2023 годы» приведен в приложении к программе.

**5. Обоснование ресурсного обеспечения программы**

Для решения поставленных в программе задач необходимо предусмотреть бюджетные ассигнования на реализацию отдельных мероприятий, в том числе на: обучение, проезд к месту учебного заведения и обратно, найм помещений, суточные.

Общий объем средств, необходимых для реализации программы составляет 6 039 992,16 рублей, в том числе с разбивкой по годам:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Задачи** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **Итого:** |
| Развитие муниципальной службы в МО «Город Мирный» | 2 004 209 | 1 932 858 | 207 922 | 397 101 | 294 937 | 925 373,16 | **5 762 400,16** |
| Формирование и развитие резерва управленческих кадров в МО «Город Мирный» | 136 979 | 140 613 | 0 | 0 | 0 | 0 | **277 592** |
| **Итого:** | **2 141 188** | **2 073 471** | **207 922** | **397 101** | **294 937** | **925 373,16** | **6 039 992,16** |

Реализация программы предполагает использование одного источника финансирования – средства местного бюджета.

Объемы финансирования программы подлежат ежегодному уточнению, исходя из реальной ситуации формирования местного бюджета на очередной финансовый год.

**6. Механизм реализации программы**

Реализацию программы осуществляет исполнитель программы в лице отдела по муниципальной службе и делопроизводству городской Администрации.

В целях реализации мероприятий по развитию муниципальной службы исполнитель программы:

1) ежегодно составляет план по дополнительному профессиональному образованию, предварительно проводит анализ информации, включающий в себя: дату принятия муниципального служащего на службу; наличие специальности высшего образования либо среднего профессионального образования; крайнюю дату прохождения дополнительного профессионального образования. Лица, принятые на муниципальную службу, имеющие среднее общее образование, направляются на подготовку по программам повышения квалификации только после получения ими соответствующего документа об образовании. План повышения квалификации составляется исходя из сложившейся на тот момент ситуации в кадровом обеспечении, и может включать в себя большее или меньшее количество муниципальных служащих, нежели предусмотрено программой. План дополнительного профессионального образования муниципальных служащих городской Администрации утверждается соответствующим Распоряжением. Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих иных органов местного самоуправления МО «Город Мирный» осуществляется по мере необходимости, с соблюдением периодичности, установленной законодательством, в пределах предусмотренных средств местного бюджета на эти цели;

2) при составлении плана работы структурного подразделения на очередной год предусматривает проведение как минимум одного семинара либо «информационного часа»;

3) в сроки, установленные муниципальным правовым актом, готовит и представляет в виде отчета информацию о ходе исполнения программы.

В целях формирования и развития резерва управленческих кадров МО «Город Мирный» исполнитель программы объявляет о начале отбора в резерв управленческих кадров МО «Город Мирный», размещает соответствующую информацию на официальном информационном сайте городской Администрации, осуществляет прием документов.

Специально созданная рабочая группа выявляет кандидатов на включение в резерв управленческих кадров на основании утвержденных критериев отбора; на основе оценочных мероприятий формирует и утверждает список лиц, включенных в резерв управленческих кадров по уровням (действующий и перспективный резервы); информирует кандидатов на включение в резерв управленческих кадров о включении или не включении его в резерв.

Правовыми основаниями для привлечения средств местного бюджета на реализацию данной программы являются:

1) «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;

2) Федеральный закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

3) Закон Республики Саха (Якутия) от 11 июля 2007 г. 480-З N 975-III «О муниципальной службе в Республике Саха (Якутия)»;

4) Указы Президента Республики Саха (Якутия) от 30 декабря 2011 г. № 1170 «Об утверждении Концепции кадровой политики Республики Саха (Якутия) до 2020 года», от 07 июня 2011 № 737 «Об утверждении Порядка формирования резерва управленческих кадров Республики Саха (Якутия)»;

5) Решение городского Совета депутатов от 29 ноября 2007 г. № 24-5 «О порядке и условиях командирования муниципальных служащих МО «Город Мирный»;

6) Постановление городской Администрации от 22 августа 2013 г. № 851 «Об утверждении порядка формирования резерва управленческих кадров МО «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)»;

7) Распоряжение городской Администрации от 30 марта 2007 г. № 95 «О порядке направления на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих Администрации МО «Город Мирный».

Закупки услуг по дополнительному профессиональному образованию муниципальных служащих осуществляются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

Контроль целевого использования средств местного бюджета, выделенных на реализацию программы, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

**7. Оценка эффективности реализации программы**

7.1. Оценка эффективности реализации программы осуществляется по итогам исполнения программы путем сравнения достигнутых значений показателей с их плановыми значениями, и определяется из полученных оценок по каждому индикатору, присвоенному конкретной цели и задачам программы.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N  стр** | **Программные  мероприятия,  обеспечивающие  выполнение задачи** | **Ожидаемый результат от реализованных  программных  мероприятий (в  натуральном  выражении), эффект,**  **ед. изм.** | **Базовый год** | **Значения индикаторов  (показателей)** | | | | | |
| **прогнозный период** | | | | | |
| **2016** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** |
| *1* | *2* | *3* | *4* | *5* | *6* | *7* | *8* | *9* | *10* |
| **1** | **Цель:**  **Развитие кадрового потенциала муниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)** | повышение качества муниципального управления по решению вопросов местного значения |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **Задача :**  **Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)** | совершенствование профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и обеспечение подготовки муниципальных служащих по программам повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | Мероприятие 1:  повышение квалификации муниципальных служащих по программам повышения квалификации с 18 до 144 часов (с получением документа установленного образца) | количество муниципальных служащих, обучившихся по программам повышения квалификации (чел.) | 12 | 16 | 15 | 2 | 6 | 7 | 7 |
| **4** | Мероприятие 2:  профессиональная переподготовка муниципальных служащих по программам профессиональной переподготовки, объемом более 500 аудиторных часов | количество муниципальных служащих, обучившихся по программам переподготовки (чел.) | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **5** | Мероприятие 3:  проведение семинаров и «информационных часов» по вопросам, связанным с прохождением муниципальной службы, в том числе о мерах по противодействию коррупции | количество проведенных семинаров и «информационных часов» | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| **6** | **Задача:**  **Формирование и развитие резерва управленческих кадров в муниципальном образовании «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)** | назначение на должности муниципальной службы и руководителей муниципальных предприятий и учреждений лиц, обладающих наибольшим набором знаний, навыков и умений, для замещения соответствующей должности |  |  |  |  |  |  |  |
| **7** | Мероприятие 1:  формирование резерва управленческих кадров МО «Город Мирный» | соотношение должностей, на которые сформирован резерв управленческих кадров к общему количеству должностей, на которые формируется резерв (%) | 3% | 50% | 60% | 25% | 0% | 30% | 30% |
| **8** | Мероприятие 2:  назначение на вакантные должности муниципальной службы ведущих и главных групп должностей, а также руководителей предприятий и учреждений из резерва управленческих кадров | соотношение лиц, назначенных из резерва управленческих кадров к общей численности назначенных лиц на должности ведущих и главных групп должностей, а также руководителей предприятий и учреждений (%) | 0 | 50% | 50% | 0% | 0% | 10% | 10% |
| **9** | Мероприятие 3:  повышение квалификации лиц, состоящих в резерве управленческих кадров по программам повышения квалификации с 18 до 144 часов (с получением документа установленного образца) | количество обучившихся по программам повышения квалификации из числа лиц, включенных в кадровый резерв, которым необходимо дополнительное обучение для замещения целевых должностей (чел.) |  | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

7.2. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется управлением экономики и финансов по итогам ее исполнения за отчетный финансовый год и в целом после ее завершения.

7.3. Основанием для проведения оценки эффективности Программы служат сведения, предоставленные Исполнителем в годовом и итоговом отчётах.

7.4. Оценка эффективности реализации Программы определяется на основании двух критериев:

- нефинансовых результатов;

- финансовых результатов.

7.5. Нефинансовые результаты. Под нефинансовыми результатами понимается степень достижения запланированного уровня целевых показателей Программы.

Оценка эффективности Программы производится путем сравнения текущих значений целевых индикаторов с установленными Программой значениями.

Применяется для индикаторов, значение которых приводится в числовом выражении:

I факт

I n = -----------, где:

I план

I n - значение n-го индикатора, расчет которого приводится в числовом выражении;

I факт - фактическое значение индикатора (показателя);

I план - плановое значение индикатора (показателя).

7.6. Финансовые результаты. Под финансовыми результатами понимается уровень освоения финансовых средств, направляемых на реализацию программных мероприятий и определяется по формуле:

Кф =Vф/Vn\*100, где:

Кф-соотношение освоенных финансовых средств и запланированного финансирования Программы;

Vф-объём средств, выделенных в бюджете города на реализацию мероприятий Программы;

Vn-объём запланированного совокупного финансирования Программы.

7.7. Для расчёта интегрального значения индикатора, определяющего эффективность реализации Подпрограммы применяется формула:

SUM I

R = ----------, где:

n

R - интегральная оценка программы;

SUM I – сумма всех индикаторов;

n - количество индикаторов.

7.8. На основании проведенной оценки эффективность реализации Программы ранжируется следующим образом:

если показатель превышает 0,8 - цели программного мероприятия достигнуты;

если показатель составит менее 0,8 - цели программного мероприятия не достигнуты.

7.9. По итогам проведенной оценки эффективности реализации Программы могут быть внесены следующие предложения по дальнейшей реализации Программы:

а) о корректировке целей, задач, перечня мероприятий Программы;

б) о смене форм и методов управления реализации Программы;

в) о сокращении финансирования Программы за счет средств местного бюджета.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение к программе

МО «Город Мирный» «Подготовка кадров

для муниципальной службы» на 2018-2023 годы,

утвержденной Постановлением

городской Администрации

от 04.08.2017 г. № 1315

**Система программных мероприятий муниципальной программы**

**МО «Город Мирный» «Подготовка кадров для муниципальной службы» на 2018-2023 годы**

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ**

(руб)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № проекта | Наимменование проекта (раздел, объект, мероприятие) | Всего финансовых средств | Государственный бюджет Республики Саха (Якутия) | Бюджет МО «Мирнинский район» | Бюджет МО «Город Мирный» | Иные источники | Исполнители |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | **ВСЕГО** | **6 039 992,00** |  |  | **6 039 992,00** |  |  |
|  | **2018** | **2 141 188,00** |  |  | **2 141 188,00** |  |  |
|  | **2019** | **2 073 471,00** |  |  | **2 073 471,00** |  |  |
|  | **2020** | **207 922,00** |  |  | **207 922,00** |  |  |
|  | **2021** | **397 101,00** |  |  | **397 101,00** |  |  |
|  | **2022** | **294 937,00** |  |  | **294 937,00** |  |  |
|  | **2023** | **925 373,00** |  |  | **925 373,00** |  |  |
|  | | | | | | | |
| **Задача: развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)** | | | | | | | |
|  | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | **ВСЕГО** | **5 762 400,00** |  |  | **5 762 400,00** |  |  |
|  | **2018** | **2 004 209,00** |  |  | **2 004 209,00** |  |  |
|  | **2019** | **1 932 858,00** |  |  | **1 932 858,00** |  |  |
|  | **2020** | **207 922,00** |  |  | **207 922,00** |  |  |
|  | **2021** | **397 101,00** |  |  | **397 101,00** |  |  |
|  | **2022** | **294 937,00** |  |  | **294 937,00** |  |  |
|  | **2023** | **925 373,00** |  |  | **925 373,00** |  |  |
| **1.1.** | *Повышение квалификации муниципальных служащих по программам повышения квалификации с 18 до 144 часов (с получением документа установленного образца)* | | | | | | |
|  | **Итого** | **5 762 400,00** | **-** | **-** | **5 762 400,00** |  |  |
|  | **2018** | 2 004 209,00 |  |  | 2 004 209,00 |  |  |
|  | **2019** | 1 932 858,00 |  |  | 1 932 858,00 |  |  |
|  | **2020** | 207 922,00 |  |  | 207 922,00 |  |  |
|  | **2021** | 397 101,00 |  |  | 397 101,00 |  |  |
|  | **2022** | 294 937,00 |  |  | 294 937,00 |  |  |
|  | **2023** | 925 373,00 |  |  | 925 373,00 |  |  |
| **1.2.** | *Профессиональная переподготовка муниципальных служащих по программам профессиональной переподготовки, объемом более 500 аудиторных часов* | | | | | | |
|  | **Итого** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2018** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2019** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2020** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2021** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2022** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2023** |  |  |  |  |  |  |
| **1.3.** | *Проведение семинаров и «информационных часов» по вопросам, связанным с прохождением муниципальной службы, в том числе о мерах по противодействию коррупции* | | | | | | |
|  | **Итого** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2018** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2019** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2020** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2021** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2022** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2023** |  |  |  |  |  |  |
|  | | | | | | | |
| **Задача: формирование и развитие резерва управленческих кадров в муниципальном образовании «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)** | | | | | | | |
|  |  |  |  | |  |  |  |
| **2.** | **ВСЕГО** | **277 592,00** |  |  | **277 592,00** |  |  |
|  | **2018** | **136 979,00** |  |  | **136 979,00** |  |  |
|  | **2019** | **140 613,00** |  |  | **140 613,00** |  |  |
|  | **2020** | **-** |  |  | **-** |  |  |
|  | **2021** | **-** |  |  | **-** |  |  |
|  | **2022** | **-** |  |  | **-** |  |  |
|  | **2023** | **-** |  |  | **-** |  |  |
| **2.1.** | *Формирование резерва управленческих кадров МО «Город Мирный»* | | | | | | |
|  | **Итого** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2018** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2019** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2020** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2021** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2022** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2023** |  |  |  |  |  |  |
| **2.2.** | *Назначение на вакантные должности муниципальной службы ведущих и главных групп должностей, а также руководителей предприятий и учреждений из резерва управленческих кадров* | | | | | | |
|  | **Итого** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2018** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2019** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2020** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2021** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2022** |  |  |  |  |  |  |
|  | **2023** |  |  |  |  |  |  |
| **2.3.** | *Повышение квалификации лиц, состоящих в резерве управленческих кадров по программам повышения квалификации с 18 до 144 часов (с получением документа установленного образца)* | | | | | | |
|  | **Итого** | **277 592,00** |  | | **277 592,00** |  |  |
|  | **2018** | 136 979,00 |  | | 136 979,00 |  |  |
|  | **2019** | 140 613,00 |  | | 140 613,00 |  |  |
|  | **2020** | - |  | | - |  |  |
|  | **2021** | - |  | | - |  |  |
|  | **2022** | - |  | | - |  |  |
|  | **2023** | - |  | | - |  |  |
| **2.4.** | *Привлечение лиц, состоящих в резерве управленческих кадров к разработке муниципальных нормативных правовых актов* | | | | | | |
|  | **Итого** |  |  | |  |  |  |
|  | **2018** |  |  | |  |  |  |
|  | **2019** |  |  | |  |  |  |
|  | **2020** |  |  | |  |  |  |
|  | **2021** |  |  | |  |  |  |
|  | **2022** |  |  | |  |  |  |
|  | **2023** |  |  | |  |  |  |