

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГУСЕВСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ»
КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 18» ноября 2015 года № 1333
г. Гусев

**Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной
службы в Гусевском городском округе на 2016-2018 годы»**

В соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Гусевском городском округе на 2016-2018 годы» согласно приложению.
2. Структурным подразделениям администрации МО «Гусевский городской округ» обеспечить реализацию Перечня основных мероприятий Программы.
3. Общему отделу администрации (Апполонова И.В.) опубликовать настоящее постановление в газете «За доблестный труд» и на официальном сайте администрации МО «Гусевский городской округ».
4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на Левочкина Д.Ю., первого заместителя главы администрации.

Глава администрации

Е.Е. Михайлов

Муниципальная программа

«Развитие муниципальной службы в Гусевском городском округе на 2016-2018 годы

Наименование муниципальной программы	Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Гусевском городском округе на 2016-2018 годы» (далее – Программа)
Основание для разработки муниципальной программы	Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» Ст. 179 Бюджетного кодекса РФ, №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
Заказчик – координатор Программы:	Администрация МО «Гусевский городской округ»
Разработчик Программы:	Общий отдел администрации МО «Гусевский городской округ»
Цель Программы	Повышение эффективности и результативности муниципальной службы в органах местного самоуправления округа
Задачи Программы:	-Совершенствование организационных механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества муниципальных функций и услуг; -внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы округа, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышение их профессиональной компетентности,

	<p>создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;</p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование механизмов стимулирования муниципальных служащих; - совершенствование нормативно-правовой базы Гусевского городского округа по вопросам развития муниципальной службы; - совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции на муниципальной службе
Сроки и этапы реализации Программы	2016-2018 годы
Исполнители Программы:	Органы местного самоуправления Гусевского городского округа
Объемы и источники финансирования Программы:	<p>-объем финансирования Программы на 2016-2018 годы:</p> <p>Всего: 390,00</p> <p>2016г. –130,00</p> <p>2017г. –130,00</p> <p>2018г. -130,00</p> <p>-местный бюджет:</p> <p>2016г. –70,00</p> <p>2017г. –120,00</p> <p>2018г. -120,00</p> <p>-внебюджетные средства:</p> <p>2016г. – 60,00</p> <p>2017г. –10,00</p> <p>2018г. - 10,00</p>
Ожидаемые результаты реализации Программы:	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение профессионального развития муниципальных служащих; - открытость муниципальной службы и ее доступность; - повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в Гусевском городском округе - формирование системы непрерывного обучения муниципальных служащих
Контроль за ходом реализации Программы:	- контроль за исполнением Программы осуществляет заказчик Программы –

	администрация МО «Гусевский городской округ»
--	---

I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Развитие местного самоуправления на уровне городского округа невозможно без эффективного муниципального управления.

Развитие муниципальной службы должно обеспечить решение вопросов, связанных с задачами социально-экономического развития округа, реализацией закона области от 10 марта 2009 года № 332 « О противодействии коррупции в Калининградской области», административной реформы Калининградской области.

Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим и, прежде всего, к их профессионализму и компетентности.

В период 2009-2015 в администрации округа была проведена работа по внедрению в систему органов местного самоуправления новых подходов к организации и прохождению муниципальной службы, признанных способствовать формированию высокопрофессионального кадрового состава муниципальных служащих. В данном случае речь идет о процедурах аттестации и проведения конкурсного механизма замещения вакантных должностей муниципальной службы, формировании кадрового резерва, получении дополнительного образования.

Информационные материалы о результатах работы по формированию и использованию резерва управленческих кадров обобщаются, анализируются в администрации округа. Проведен анализ управленческого кадрового состава органов власти местного самоуправления. Сформирована база данных о кандидатах в резерв управленческих кадров округа. В администрации МО «Гусевский городской округ» принято постановление администрации от 27 марта 2014 года № 160-р «Об утверждении Положения о формировании муниципального резерва управленческих кадров администрации муниципального образования «Гусевский городской округ»». Составлен и утвержден списочный состав муниципального резерва управленческих кадров администрации МО «Гусевский городской округ» (10 человек).

Дальнейшее развитие и совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих направлено на то, чтобы оперативно реагировать на актуальные общегосударственные проблемы, в полной мере удовлетворять потребности органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных, высоконравственных руководителях и специалистах новой формации.

Однако в современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества: она должна быть более эффективной. В настоящее время отсутствуют механизмы, реализующие законодательно закрепленные принципы управления по результатам, оценки и стимулирования профессиональной служебной

деятельности муниципальных служащих, осуществления вневедомственного контроля за соблюдением законодательства о муниципальной службе. Требуется совершенствование методики проведения аттестации, формирования и использования муниципального резерва.

Качество работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной квалификации муниципальных служащих.

Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения, поэтому формирование единой системы обучения кадров, внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

На результативность деятельности органов местного самоуправления оказывают влияние такие факторы как четкая регламентация и доступность услуг, оказываемых населению, внедрение механизма стимулирования муниципальных служащих в зависимости от результатов труда.

Наличие данных проблем в системе управления требует принятия системных мер.

Федеральный закон от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" предусматривает обеспечение развития муниципальной службы программой, финансируемой за счет средств местного бюджета.

Реализация настоящей Программы позволит оптимизировать организацию и функционирование муниципальной службы, внедрить современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии, позволит обеспечить последовательность, системность и комплексность развития муниципальной службы.

II. Цели и задачи Программы, сроки, этапы и показатели ее реализации

Успешность развития муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на практическое применение новых технологий муниципального управления.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной, престижной и ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления

Основной целью Программы является повышение эффективности и результативности муниципальной службы в органах местного самоуправления городского округа.

Для достижения поставленной цели и обеспечения результатов ее реализации предполагается решение следующих основных задач:

-совершенствование организационных механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в

целях повышения качества муниципальных функций и услуг;

- внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы округа, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышения их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;

- совершенствование нормативно-правовой базы Гусевского городского округа по вопросам развития муниципальной службы;

- совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции на муниципальной службе.

Внедрение современных принципов и технологий на муниципальной службе является длительным и сложным процессом, поэтому прилагаемый комплекс задач по реформированию и развитию системы муниципальной службы рассчитан на трехлетний период. Программа носит долгосрочный характер и реализуется в 2016-2018 годах :

- формирование пакета современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий, обеспечивающих эффективное функционирование системы муниципальной службы

- осуществление мониторинга общественного мнения об эффективности функционирования муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; проведение комплекса мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы; обеспечение предоставления гарантий для муниципальных служащих; внедрение современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий на муниципальной службе.

III .Основные направления и мероприятия реализации Программы

Комплекс мероприятий, обеспечивающих достижение поставленных Программой задач, предполагается осуществлять по следующим основным направлениям.

3.1. Совершенствование организационных и правовых основ системы муниципальной службы

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование нормативно-правовой базы Гусевского городского округа по вопросам развития муниципальной службы;

- разработка и реализация мероприятий по противодействию коррупции;

- развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

- внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление муниципальными служащими профессиональной служебной деятельности в

соответствии с общими принципами служебного поведения;

- повышение престижа муниципальной службы;
- повышение взаимодействия муниципальной службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости муниципальной службы.

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на:

- обеспечение прав и законных интересов граждан;
- создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы;
- качественное и эффективное исполнение муниципальных функций и оказание муниципальных услуг;
- противодействие коррупции на муниципальной службе;
- повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

3.2. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование системы профессионального отбора наиболее квалифицированных специалистов;

- управление профессиональным и должностным ростом муниципальных служащих;

- совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва;

- формирование оценки качества кадровой работы;

- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

- применение современных кадровых технологий, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности;

- создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Создание новой модели муниципального управления требует формирования новых подходов к определению понятия «муниципальный резерв управленческих кадров». Этой цели можно достичь при наличии единой и эффективной системы отбора, профессионального сопровождения и использования высококвалифицированных, инициативных и перспективных кадров, прежде всего, управленческого уровня.

Главная задача создания резерва заключается в том, чтобы выявить и объединить наиболее перспективных специалистов, необходимых для оперативного обеспечения замещения вакантных должностей муниципальной службы. Первостепенное внимание в этой связи заслуживают управленческие кадры, замещающие должности категории «руководители».

Формирование профессиональной муниципальной службы требует

совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности категории «руководители».

Основу формирования кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления. В органах местного самоуправления необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров.

В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы.

В целях объективной оценки муниципальных служащих необходимо разработать критерии эффективности и результативности их профессиональной деятельности.

3.3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- усиление мотивации муниципальных служащих к повышению качества предоставляемых муниципальных услуг, исполнения муниципальных функций;

- упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, которые должны быть закреплены в должностных регламентах;

- внедрение современных технологий кадровой работы, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в соответствии с целями и задачами органов местного самоуправления;

- разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

- разработка и внедрение эффективных управленческих технологий на муниципальной службе;

- развитие системы гарантий, материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих.

Важнейшими направлениями повышения эффективности муниципальной службы является внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности муниципальных служащих недостаточно ориентированы на результативность исполнения должностных обязанностей, на достижение

целей и приоритетов органов местного самоуправления.

В связи с этим необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей для эффективного функционирования муниципальной службы; способствовать внедрению в сферу муниципальной службы современных информационных технологий управления и совершенствование системы профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Необходимо разработать сбалансированную систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также стимулы к надлежащему исполнению ими профессиональной служебной деятельности.

Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, оптимизация оплаты труда на муниципальной службе являются необходимыми условиями успешного развития системы муниципальной службы, эффективного достижения обозначенных целей.

Для решения поставленных в Программе задач по каждому основному направлению определяются мероприятия, предусмотренные в Перечне основных мероприятий Программы (приложение 1 к настоящей Программе).

IV. Ресурсное обеспечение Программы

Ресурсное обеспечение Программы приведено в приложении 2 к настоящей Программе.

Объем финансирования реализации Программы составляет 390,0 тыс. рублей, в т.ч.:

-из местного бюджета:

2016 г. - 70,0 тыс. руб.;

2017 г. - 120,0 тыс. руб.;

2018 г. - 120,0 тыс. руб.;

-долевое финансирование участника программы по обучению:

2016г.- 60,0 тыс. руб.;

2017г. – 10,0 тыс. руб.;

2018г. – 10,0 тыс. руб.

Объемы финансирования из местного бюджета подлежат ежегодному уточнению исходя из возможностей местного бюджета на очередной финансовый год.

V. Механизм реализации Программы

Текущее управление реализацией Программы осуществляется общим отделом администрации округа, а по соответствующим мероприятиям

Программы – структурные подразделения администрации округа.

Общий отдел администрации округа обеспечивает взаимодействия структурными подразделениями администрации округа в части реализации мероприятий, предусмотренных Программой, по мере необходимости готовит предложения по корректировке перечня основных мероприятий Программы на очередной финансовый год, осуществляет функции по планированию и мониторингу реализации мероприятий Программы.

Руководителем Программы является первый заместитель главы администрации округа. Руководитель Программы несет ответственность за реализацию и конечные результаты Программы, рациональное использование выделяемых на ее выполнение средств.

Реализация Программы осуществляется за счет средств бюджета округа.

VI. Контроль за ходом реализации Программы

Контроль за ходом реализации Программы осуществляет администрация округа.

Информация исполнителей о ходе реализации программы ежегодно заслушивается на заседаниях окружного Совета депутатов МО «Гусевский городской округ».

VII. Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация Программы позволит:

- обеспечить профессиональное развитие муниципальных служащих;
- обеспечить открытость муниципальной службы и ее доступность;
- создать муниципальный резерв на замещение муниципальных должностей Гусевского городского округа, должностей муниципальной службы органов местного самоуправления Гусевского городского округа;
- разработать и применять в дальнейшем современные механизмы стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;
- предотвратить причины возникновения коррупционных факторов в системе муниципальной службы, реализовать антикоррупционные программы в системе муниципальной службы;
- повысить эффективность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в Гусевском городском округе;
- сформировать систему непрерывного обучения муниципальных служащих, создать необходимые условия для самостоятельного получения ими профессионального образования;
- внедрить эффективные методы подбора квалифицированных кадров.

VIII.Сроки и этапы реализации Программы

Программа будет реализована в 2016 - 2018 годах.

Индикаторами и показателями, позволяющими оценить ход реализации Программы, являются:

-наличие необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы - 100%;

-наличие кадрового резерва на должности муниципальной службы органов местного самоуправления района - 100%;

-количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации по 72-часовой программе:

-2016 год - 8 чел;

-2017 год -9 чел;

-2018 год - 10 чел.

-количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку:

-2016 год – 1 чел;

-2017 год – 2 чел;

-2018 год – 2 чел.

-количество муниципальных служащих, прошедших обучение по краткосрочным программам - ежегодно 5 муниципальных служащих органов местного самоуправления Гусевского городского округа;

-наличие реестра муниципальных услуг, административных регламентов предоставления муниципальных услуг;

-внедрение механизма оценки деятельности муниципальных служащих в зависимости от результата;

-внедрение антикоррупционных механизмов.

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

п/п	Мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Финансирование, тыс руб			
				источники	2016	2017	2018
	2	3	4	5	6	7	8
1. Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы							
1	Разработка нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы	Общий отдел администрации, правовое управление администрации	постоянно	Текущее финансирование	-	-	-
2	Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы	Общий отдел администрации, правовое управление администрации	постоянно	Текущее финансирование	-	-	-
3	Освещение в средствах массовой информации вопросов о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование	-	-	-
4	Организации проверки соблюдения муниципальными служащими запретов и ограничений, предусмотренных законодательством	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование	-	-	-
5	Организации проверки сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера,	Общий отдел администрации	постоянно	Текущее финансирование	-	-	-

	предоставляемых муниципальными служащими						
6	Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных обязанностях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов.	Общий отдел администрации, правовое управление администрации	2016	Текущее финансирование	-	-	-
7	Определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством	Первый заместитель Главы администрации, общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
8	Контроль за выполнением постановления администрации от 05.06.2014 № 527 «О противодействии коррупции в Гусевском городском округе на 2014-2016 годы»	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
9	Организация работы комиссии по противодействию коррупции (Постановление администрации от 12.05.2012 № 500 « О создании комиссии по противодействию коррупции в МО «Гусевский муниципальный район » в ред. от 09.07.2015 № 767)	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
10	Организация работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов в администрации округа. (Постановление администрации от 24.08.2010 № 1052 «О создании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных	Первый заместитель Главы администрации, Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			

	служащих и урегулированию конфликтов интересов» в ред. от 09.07.2015 № 766)						
11	Проведение социологического опроса по вопросам эффективности муниципальной службы	Общий отдел администрации	2017	Текущее финансирование	-	-	-
	ИТОГО						
2. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы. Создание единой системы обучения муниципальных служащих							
1	Определение условий для профессионального и карьерного роста муниципальных служащих	Управление по организации деятельности аппарата администрации, руководители структурных подразделений администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
2	Применение в практике кадровой работы органов местного самоуправления при назначении муниципального служащего на вышестоящую должность или поощрении механизма обязательного учета факта длительного, безупречного и эффективного исполнения муниципальным служащим своих должностных (служебных) обязанностей	Управление по организации деятельности аппарата администрации, руководители структурных подразделений администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
3	Подготовка рекомендаций по применению в практике кадровой работы органов местного самоуправления механизмов стратегического кадрового планирования	Общий отдел администрации	2016	Текущее финансирование			
4	Формирование единых подходов к технологиям кадровой работы,	Управление по организации	2016-2018	Текущее финанси-			

	применяемых в органах местного самоуправления	деятельности аппарата администрации, руководители структурных подразделений администрации, Общий отдел администрации		рование			
5	Организация работы по применению информационных технологий в системе управления кадровыми ресурсами органов местного самоуправления при ведении реестров, кадрового резерва, баз персональных данных, формировании муниципального заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировки муниципальных служащих	Управление по организации деятельности аппарата администрации, руководители структурных подразделений администрации, Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
6	Разработка и внедрение форм ежегодных отчетов муниципальных служащих о результатах выполнения своих профессиональных служебных обязанностей	Структурные подразделения администрации, общий отдел администрации	2016	Текущее финансирование			
7	Разработка системы мониторинга потребностей подготовки кадров для муниципальной службы	Общий отдел администрации	2016	Текущее финансирование			
8	Организация подготовки специалистов для муниципальной службы в соответствии с заключаемыми договорами с обязательством последующего прохождения ими муниципальной службы	Общий отдел администрации	2016-2018	Местный бюджет	10,0	20,0	20,0
	Участие органов местного самоуправления	Общий отдел администрации	ежегодно	Текущее финансирование			

9	самоуправлении в программах профессионального развития муниципальных служащих с учетом приоритетных направлений деятельности, перспективных целей, и задач органов местного самоуправления	администрации		финансирование			
10	Участие в программах с целью повышения эффективности дополнительного профессионального образования муниципальных служащих	Общий отдел администрации	ежегодно	Текущее финансирование			
12	Участие в программах курсов повышения квалификации муниципальных служащих по 72-часовой программе с получением свидетельства государственного образца	Общий отдел администрации	2016-2018	Местный бюджет	50,0	60,0	60,0
13	Профессиональная переподготовка муниципальных служащих с получением свидетельства государственного образца	Управление по организации деятельности аппарата администрации, Общий отдел администрации	2016-2018	Местный бюджет	10,0	30,0	30,0
				Долевое участие муниципального служащего	60,0	10,0	10,0
14	Обучение по профильным направлениям деятельности по краткосрочным программам без получения свидетельства государственного образца	Общий отдел администрации	2016-2018	Местный бюджет	-	10,0	10,0
15	Организация учебы муниципальных служащих на базе администрации округа	Общий отдел администрации	Ежегодно в соответствии с планом	Текущее финансирование			

16	Пополнение банка данных о специалистах, имеющих высшее образование и работающих на предприятиях и в учреждениях округа	Общий отдел администрации	1 раз в год	Текущее финансирование			
17	Определение порядка формирования сводного кадрового резерва управленческих кадров	Общий отдел администрации	2016	Текущее финансирование			
18	Формирование системы кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы, резерва управленческих кадров Гусевского городского округа	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
19	Подбор кандидатов для включения в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
21	Утверждение состава кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления	Общий отдел администрации	ежегодно	Текущее финансирование			
22	Формирование муниципального резерва управленческих кадров Гусевского городского округа	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
23	Пополнение муниципального резерва управленческих кадров Гусевского городского округа	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
24	Формирование и ведение личных дел, включенных в муниципальный резерв управленческих кадров	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
25	Формирование и ведение индивидуальных планов подготовки лиц, включенных в муниципальный резерв	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
	Практическая подготовка лиц,	Общий отдел	2016-2018	Текущее			

26	включенных в кадровый резерв: -стажировка; -временное замещение; -участие в семинарах, совещаниях; участие в заседаниях рабочих групп, комиссиях; - участие в подготовке нормативно-правовых актов;	администрации		финансирование			
27	Подготовка отчета о составе и движении муниципального резерва управленческих кадров	Общий отдел администрации	ежеквартально	Текущее финансирование			
28	Привлечение организаций различных форм собственности к работе по формированию резерва управленческих кадров	Структурные подразделения администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
29	Формирование и ведение базы данных о лицах, включенных в муниципальный резерв управленческих кадров	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
30	Профориентационная работа в форме встреч с учащимися образовательных учреждений округа	Структурные подразделения администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
31	Привлечение студентов высших учебных заведений для прохождения практики в органах местного самоуправления	Структурные подразделения администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
	ИТОГО:				130,0	130,0	130,0
3.Повышение эффективности муниципальной службы и результативности муниципальных служащих							
1	Разработка системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, отражающих степень их участия в выполнении полномочий органов местного самоуправления	Управление по организации деятельности аппарата администрации и структурные	2016-2018	Текущее финансирование			

	самоуправления	подразделения администрации					
2	Разработка и внедрение механизма текущей оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих	Структурные подразделения администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
3	Организация применения в профессиональной деятельности муниципальных служащих современных информационных и телекоммуникационных технологий	Структурные подразделения администрации	постоянно	Текущее финансирование			
4	Организация применения методов и методик профессиональной деятельности, повышающих эффективность проведения аттестации муниципальных служащих	Общий отдел администрации	2016-2018	Текущее финансирование			
5	Проведение аттестации муниципальных служащих	Управление по организации деятельности аппарата администрации, общий отдел администрации	Ст.18 25-ФЗ, один раз в три года (применительно к каждому муниципальному служащему)				
6	Проведение диагностики кадровых ресурсов с целью профессионального роста муниципальных служащих	Структурные подразделения	постоянно	Текущее финансирование			
7	Разработка и внедрение механизма стимулирования муниципальных служащих к повышению результативности профессиональной служебной деятельности (порядка стимулирования (премирования) в	Структурные подразделения, Управление по организации деятельности аппарата	2016-2018	Текущее финансирование			

	зависимости от результатов деятельности)	администрации					
4. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы							
1	Размещение на официальном сайте администрации района: -муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы муниципальной службы.	Общий отдел администрации		Текущее финансирование			
2	Организация работы по информационному обеспечению работы по формированию и подготовке управленческих кадров	Общий отдел администрации		Текущее финансирование			

Ресурсное обеспечение Программы

(тыс. руб.)

Общий объем финансирования	Источники финансирования		
	Местный бюджет (тыс.руб)	Прочие источники	
		Долевое финансирование участника программы	сумма
390,00	310,0		80,0
в том числе по годам			-
2016-130,00	70,0		60,0
2017-130,00	120,0		10,0
2018-130,00	120,0		10,0

Примечание: объем средств на реализацию Программы ежегодно уточняется исходя из возможностей местного бюджета