



**Местная администрация Орлиновского муниципального округа
города Севастополя**

299805, г.Севастополь, с.Орлиное, ул. Тюкова, 42, т/факс (0692) 63-42-80,
e-mail: ortivmo@mail.ru,

е-

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
№ 19-1-ф**

«15» февраля 2016г.

с.Орлиное

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

В соответствии со статьей № 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Постановлением местной администрации внутригородского муниципального образования города Севастополя Орлиновского муниципального округа от 11.11.2015 № 53-ф «Об утверждении Положения о порядке разработки, реализации и оценке эффективности муниципальных программ внутригородского муниципального образования города Севастополя Орлиновского муниципального округа», местная администрация внутригородского муниципального образования города Севастополя Орлиновского муниципального округа

ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Орлиновском муниципальном округе» на 2016-2018 годы согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Обнародовать настоящее постановление на информационной доске по адресу: г.Севастополь, с.Орлиное, ул.В.Тюкова, 42.
3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава внутригородского
муниципального образования,
исполняющий полномочия
председателя Совета,
Глава местной администрации




А.И.Козлов

ПРИЛОЖЕНИЕ

*к постановлению местной администрации
внутригородского муниципального образования города
Севастополя Орлиновского муниципального округа от
15.02.2016 г. № 19-1-ф «Об утверждении
муниципальной программы «Развитие муниципальной
службы в Орлиновском муниципальном округе» на
2016-2018 годы»*

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
В ОРЛИНОВСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ ОКРУГЕ»
на 2016-2018 годы**

Паспорт
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Орлиновском муниципальном округе» на 2016-2018 годы

1	Ответственный исполнитель муниципальной программы	Организационный отдел местной администрации Орлиновского муниципального округа
2	Участники муниципальной программы	Местная администрация Орлиновского муниципального округа
3	Цели муниципальной программы	<ul style="list-style-type: none"> -развитие и совершенствование муниципальной службы в органах местного самоуправления Орлиновского муниципального округа; -формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы; -повышение эффективности деятельности муниципальных служащих муниципального образования, повышения качества предоставления муниципальных услуг гражданам и организациям; -совершенствование координации кадровой работы и управления персоналом в структурных подразделениях Местной администрации.
4	Задачи муниципальной программы	<ul style="list-style-type: none"> -совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы; -формирование организационно – методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы; -создание условий для профессионального развития и личностного роста муниципальных служащих; -обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы; -повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих; -развитие механизма предупреждения коррупции, выявления конфликта интересов на муниципальной службе; -оптимизация структуры органов местного самоуправления; -применение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы; -повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; -совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества муниципальных услуг, оказываемых муниципальными органами гражданам и организациям.
5	Сроки и этапы реализации муниципальной программы	Программа реализуется в один этап. Срок реализации 2016-2018 годы.
6	Объем бюджетных ассигнований программа за счет средств местного	2016 год – 50,00 тыс. руб. 2017 год – 100,00 тыс. руб. 2018 год – 120,00 тыс. руб.

	бюджета с расшифровкой объемов финансирования по годам	
7	Конечные результаты реализации муниципальной программы	<ul style="list-style-type: none"> -совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и приведение ее в соответствие с федеральным и региональным законодательством; -создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих, повышения квалификации и профессиональной переподготовки муниципальных служащих; -совершенствование координации кадровой работы и управление персоналом в структурных подразделениях Местной администрации; -формирование эффективного кадрового потенциала и кадрового резерва муниципальных служащих, совершенствование их знаний и умений; -создание условий для реализации принципа равного доступа граждан на муниципальную службу; -качественное информационно-аналитическое обеспечение кадровых процессов; -повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих; -проведение единой кадровой политики при решении задач в области развития муниципальной службы в целях совершенствования деятельности органов местного самоуправления; -унификация и методическое сопровождение разработки кадровых документов в структурных подразделениях Местной администрации; -использование информационных систем в кадровой работе; -совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы. -разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения муниципальных служащих, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение; -обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю.

1. Общая характеристика состояния сферы реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Орлиновском муниципальном округе» на 2016-2018 годы, основные проблемы в указанной сфере и прогноз ее развития

Эффективность деятельности любого властного органа напрямую зависит от правильности подбора, расстановки и рационального использования кадров, их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, т.е. от грамотного кадрового обеспечения этих органов.

К сожалению, на сегодняшний день система организации муниципальной службы не лишена недостатков: служащие профессионально выполняют свои функции, не всегда задумываясь о целях своей деятельности, самостоятельной постановки задач и подбора адекватных измерителей эффективности своего труда.

В этой связи назрела острая необходимость пересмотра и изменения принципов формирования кадровой политики. Требуется разработка современного механизма развития муниципальной службы на долговременной основе. В качестве такой основы использован программно – целевой метод и создан проект целевой программы по развитию муниципальной службы органах местного самоуправления Орлиновского муниципального округа.

Программа «Развитие муниципальной службы в Орлиновском муниципальном округе» на 2016-2018 годы разработана на основании результатов изучения информационно – аналитических данных по наличию потребности в кадрах всех сфер муниципальной службы. В настоящее время правовыми актами Местной администрации и Совета Орлиновского МО урегулированы основные вопросы муниципальной службы в рамках действующего законодательства. Наряду с принятием новых муниципальных правовых актов ведется работа по внесению изменений и признанию утратившими силу отдельных правовых актов, касающихся вопросов муниципальной службы.

Основа развития муниципального служащего как специалиста-управленца – в системе постоянного профессионального образования (как основного, так и дополнительного). Повышение профессионализма муниципальных служащих в Местной администрации обеспечивается путем организации дополнительного профессионального образования по программам профессионального развития, профессионального обучения муниципальных служащих, включающего профессиональную переподготовку, курсы повышения квалификации, проведение конференций, семинаров.

В современных условиях развитие муниципальной службы должно осуществляться на основе комплексного подхода. Он подразумевает как развитие профессионального уровня муниципальных служащих, так и процедуру аттестации, сдачи квалификационного экзамена с присвоением классного чина, рациональное использование существующего кадрового потенциала и подготовку нового, освоение новых возможностей развития муниципальной службы, предоставляемых новыми технологиями, в частности, информационными системами сети Интернет.

Отсюда вытекают задачи повышения престижа муниципальной службы и развития корпоративной культуры. Обе эти задачи подразумевают обеспечение

социальных гарантий кадров муниципального управления и направлены на решение проблемы «утечки мозгов» в коммерческие организации.

Таким образом, осознавая остроту и актуальность преобразований в кадровой политике, данная Программа позволит в ходе своей реализации создать новые механизмы и принципы организации работы с кадрами в Администрации, обеспечить концентрацию ресурсов, позволяющих повысить качество и прозрачность работы служащих, эффективность использования кадрового потенциала. Основными принципами формирования Программы развития муниципальной службы являются:

- принцип законности и социальной защищенности, который предполагает строгое соблюдение законов и муниципальных правовых актов при построении и реализации кадровой политики;

- принцип системности, согласно которому развитие муниципальной службы рассматривается как целостная, динамично развивающаяся система, охватывающая все сферы управления персоналом и все категории сотрудников;

- принцип единства и равных возможностей, утверждающий равные возможности представителей всех социальных, классовых, национальных групп при подборе, расстановке и ротации кадров, а также применение единых подходов к управлению муниципальной службой во всех структурных подразделениях Местной администрации, так как главным критерием оценки сотрудника является соответствие его профессиональных качеств, навыков и умений требованиям, предъявляемым к муниципальной должности;

- принцип командного единства, который определяет ориентированность на сотрудников, готовых работать в команде для получения общего результата и умеющих согласовывать свои интересы с интересами коллектива;

- принцип комплементарности ролей в организации, предполагающий такой подбор и расстановку кадров в органах местного самоуправления, чтобы личностные качества одного служащего гармонично взаимодополнялись качествами другого, создавая тем самым единый работоспособный, компетентный и эффективный управленческий коллектив.

Изложенные принципы обеспечивают целостность Программы, ориентацию на результат, а также возможность гибкого воздействия на все кадровые процессы в Местной администрации.

Немаловажную роль играет своевременное определение перспектив и проблем в развитии муниципальной службы с целью ее дальнейшего совершенствования. Последовательная реализация мероприятий Программы должна привести к созданию условий для развития муниципальной службы, а также повышения эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, результативности, роли и престижа муниципальной службы.

2. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации Программы, цели, задачи и описание конечных результатов Программы

Основные мероприятия по развитию муниципальной службы в Местной администрации Орлиновского МО определяются целями и стратегическими задачами Программы и разработаны с учетом положений федерального, регионального законодательства и нормативных актов органов местного самоуправления, регулирующих вопросы муниципальной службы.

Обозначенные в паспорте Программы цели направлены на: формирование кадрового состава муниципальных служащих, способного максимально адаптироваться в новых условиях, более эффективно решать задачи и выполнять функции, возложенные на Местную администрацию.

Для успешного достижения поставленных целей, предполагается решение следующих задач:

- совершенствование нормативно – правовой базы по вопросам муниципальной службы, путем проведения анализа и мониторинга муниципальных нормативно – правовых актов Местной администрации на предмет соответствия положениям федерального и регионального законодательства о муниципальной службе;

- проведение постоянного анализа работы структурных подразделений Местной администрации на предмет соответствия выполняемых задач и функций полномочиям, закрепленным федеральным и республиканским законодательством за органами местного самоуправления.

- формирование и совершенствование системы кадрового обеспечения муниципальной службы, информационно – организационных механизмов ее функционирования, путем внедрения новых методов планирования; отбора кадров через конкурсные процедуры и формирования резерва кадров, ротации кадров с учетом их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, через проведение аттестации; создания условий для их должностного роста, проведения унификации и автоматизации кадровой работы, формирования позитивного отношения граждан к муниципальным служащим, внедрение норм этики поведения сотрудников через систему формирования корпоративной культуры;

- повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников Местной администрации посредством создания системы нормативного обучения и развития дополнительного профессионального образования;

- создание системы мотивации карьерного роста, путем обеспечения надлежащих условий для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, через формирование эффективной системы материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности;

- реализация комплекса мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, создание условий для укрепления исполнительской дисциплины и повышения ответственности сотрудников за исполнение своих должностных обязанностей.

- формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим через формирование профессиональной компетентности и нравственных основ поведения муниципальных служащих;

- внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы при подборе кадров (проведение конкурсов на замещение вакантных должностей, формирование кадрового резерва, проведения аттестации и квалификационных экзаменов муниципальных служащих, их ротации);

- внедрение в практику кадровой работы структурных подразделений Местной администрации правил, учитывающих длительное безупречное и

эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

- использование на муниципальной службе механизмов стратегического кадрового планирования;

- создание объединенной единой кадровой базы данных путем автоматизации кадровых процедур и внедрения информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами;

- внедрение в практику отбора кадров для назначения на муниципальную должность правила - назначения: из числа лиц, включенных в кадровый резерв или на конкурсной основе, а также горизонтальную и вертикальную ротацию кадров из числа муниципальных служащих в порядке должностного роста и стажировки;

- разработка модели должностных инструкций, позволяющие упорядочить и конкретизировать должностные обязанности муниципальных служащих;

- введение систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- внедрение мероприятия по адаптации сотрудников, направленных на оптимизацию процесса вхождения в должность нового сотрудника, уменьшение количества возможных ошибок на начальном этапе, а также на выявление уровня квалификации и потенциала сотрудника в период прохождения им испытательного срока;

- улучшение материально – технический условий и ресурсного обеспечения функционирования системы муниципальной службы;

- проведение мониторинга, обеспечивающего контроль за достижением результатов и определение персональной ответственности руководителей подразделений и должностных лиц.

Формирование системы профессионального развития муниципальных служащих рассматривается как централизованный и целенаправленный непрерывный образовательный процесс. Участие в данном процессе начинается со дня поступления на работу, продолжается на всем протяжении трудовой деятельности в органах местного самоуправления и является обязательным условием служебного и профессионального роста сотрудников.

Эффективность системы непрерывного образования кадров может быть обеспечена следующими условиями:

- формированием системы непрерывного профессионального образования муниципальных служащих, охватывающей все уровни муниципальной службы, включающей все уровни образования, сочетание которых должно быть оптимальным для существующей кадровой ситуации и меняться с изменением этой ситуации, а также позволяющей в дальнейшем эффективно работать в смежных областях профессиональной деятельности и на разных уровнях;

- определением приоритетных направлений дополнительного профессионального образования, исходя из основных принципов функционирования и совершенствования системы кадрового обеспечения муниципальной службы, которые можно определить, как системное единство гуманитарной, управленческой, финансово - экономической, социальной,

психологической и правовой подготовки. Данное направление Программы включает в себя мероприятия по определению потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих, разработке и утверждению плана обучения по образовательным программам, внедрению новых методов обучения муниципальных служащих; Процесс обучения муниципальных служащих необходимо разделить:

- а) по видам обучения – внутри Местной администрации, вне Местной администрации, самообразование;
- б) по формам обучения – с отрывом от работы, без отрыва от работы; на рабочем месте, вне рабочего места;
- в) по целевому назначению – подготовка новых работников (резервистов), повышение квалификации, переподготовка муниципальных служащих.

Подготовка муниципальных служащих обычно проводится в соответствии с ежегодно утверждаемым планом. Для обучения специалистов привлекаются учебные заведения, имеющие соответствующую аккредитацию и лицензии на предполагаемые программы, а также задействование руководителей и специалистов органов местного самоуправления города, обладающих конструктивным практическим опытом, и отдельных лекторов.

Повышенное внимание к мотивации управленческого труда позволит привлечь на муниципальную службу как молодых специалистов, так и опытных управленцев. Мотивация предполагает меры материального стимулирования и социальной поддержки.

Обеспечение социальных гарантий муниципальных кадров, предполагает следующие направления:

- забота о здоровье. Данное направление включает обязательное прохождение служащими медицинского обследования (диспансеризацию), пропаганду здорового образа жизни (участие в спортивных мероприятиях), оказание медицинских услуг на рабочем месте (в медицинском (фельдшерском) пункте);

- забота об интеллектуальном росте. Помимо рассмотренных программ повышения профессиональной компетентности, может быть реализована поддержка служащих, работающих над диссертационными исследованиями прикладного характера. Этим можно одновременно обеспечивать удовлетворение потребностей в самоуважении и самореализации, а также практическую пользу от исследований, которые могли бы реально помочь решить ту или иную муниципальную проблему;

- формирование и развитие корпоративной культуры. Это целенаправленно формируемая система норм и у сотрудников для обеспечения добросовестного исполнения должностных обязанностей и создания нравственно – правовой основы для работы единой командой на благо муниципалитета через следующие мероприятия:

- а) этический кодекс муниципального служащего;
- б) организация культурно – массовых мероприятий, посещение концертов, театров, выездов
- в) зоны отдыха с целью создания благоприятного ценностей, служащая регулятором организационных отношений. Формирование корпоративной

культуры включает в себя внедрение правил и норм поведения, морально - этических установок психологического климата в коллективах.

3. Обоснование объёма финансовых ресурсов, необходимых для реализации Программы, основные мероприятия.

Главный распорядитель бюджетных средств по реализации мероприятий Программы – МА Орлиновского МО.

Ответственным исполнителем Программы является организационный отдел МА Орлиновского МО.

Расчёт финансового обеспечения мероприятий Программы осуществляется с учётом изменений прогнозной численности кадрового состава и увеличения объемов полномочий органов местного самоуправления.

Финансирование Программы проводится за счёт средств местного бюджета. Объём финансирования мероприятий Программы за счёт средств бюджета внутригородского муниципального образования города Севастополя – Орлиновский муниципальный округ ежегодно уточняется в соответствии с решением Совета Орлиновского муниципального округа «О бюджете внутригородского муниципального образования города Севастополя - Орлиновский муниципальный округ».

Бюджетные средства используются в пределах и объёмах соответствующих бюджетных назначений, установленных решением сессии на соответствующий год. План в разрезе мероприятий на текущий бюджетный год утверждается одновременно с утверждением муниципального бюджета.

Контроль по целевому использованию бюджетных средств возлагается на главного распорядителя бюджетных средств – МА Орлиновского МО.

Перечень основных мероприятий Программы и ресурсное обеспечение Программы приведено в Приложении № 1 к Программе.

Возможно перераспределение финансовых средств в рамках мероприятий Программы, при наличии экономии по отдельным пунктам в ходе освоения выделенных средств, а также внесение дополнений и изменений в основные мероприятия Программы.

4. Анализ рисков реализации Программы, меры управления рисками

Важное значение для успешной реализации Программы имеет прогнозирование возможных рисков, связанных с достижением основной цели, решением задач Программы, оценка их масштабов и последствий, а также формирование системы мер по их предотвращению.

В рамках реализации Программы могут быть выделены следующие риски ее реализации.

Правовые риски - связаны с изменением федерального и областного законодательства, длительностью формирования нормативно-правовой базы, необходимой для эффективной реализации Программы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий Программы.

Для минимизации воздействия данной группы рисков планируется на этапе разработки проектов документов Орлиновского муниципального округа по

данному направлению привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании.

Финансовые риски - связаны с возможным дефицитом бюджета и недостаточным вследствие этого уровнем бюджетного финансирования, что может повлечь недофинансирование, сокращение или прекращение программных мероприятий.

Способами ограничения финансовых рисков выступают:

- ежегодное уточнение объемов финансовых средств, предусмотренных на реализацию мероприятий Программы, в зависимости от достигнутых результатов;
- определение приоритетов для первоочередного финансирования;
- планирование бюджетных расходов с применением методик оценки эффективности бюджетных расходов;
- привлечение внебюджетного финансирования.

Макроэкономические риски - связаны с возможностями снижения темпов роста национальной экономики города Севастополя и муниципального образования, а также высокой инфляцией. Снижение данных рисков предусматривается в рамках мероприятий Программы, направленных на совершенствование муниципального регулирования, в том числе по повышению инвестиционной привлекательности и экономическому стимулированию.

Административные риски - риски данной группы связаны с неэффективным управлением реализацией Программы, низкой эффективностью взаимодействия заинтересованных сторон, что может повлечь за собой нарушение планируемых сроков реализации Программы, невыполнение ее цели и задач, не достижение плановых значений показателей, снижение эффективности использования ресурсов и качества выполнения мероприятий Программы.

Основными условиями минимизации административных рисков являются:

- формирование эффективной системы управления реализацией Программы;
- проведение систематического мониторинга результативности реализации Программы;
- повышение эффективности взаимодействия участников реализации Программы;
- заключение и контроль реализации соглашений о взаимодействии с заинтересованными сторонами;
- своевременная корректировка мероприятий Программы.

5. Оценка планируемой эффективности муниципальной программы

В ходе реализации Программы ответственный исполнитель Программы в целях определения необходимости ее корректировки проводит оперативную оценку эффективности ее реализации.

В качестве критериев оценки эффективности Программы используются целевые показатели (индикаторы), приведенные в Приложении № 2.

Эффективность реализации Программы определяется степенью достижения плановых значений целевых показателей (индикаторов).

Социальный эффект от реализации Программы выражается в качественном обеспечении реализации прав граждан получение государственных и муниципальных услуг:

- упрощение процедуры получения необходимой услуги;

-привязка мест получения услуг к местам проживания граждан.

6. Механизм реализации Программы

Координацию деятельности исполнителей Программы осуществляет финансовый отдел МА Орлиновского МО.

Исполнители Программы:

- обеспечивают своевременную реализацию программных мероприятий;
- привлекают к реализации Программы соисполнителей в установленном порядке.

Ресурсное обеспечение Программы осуществляется за счет средств местного бюджета, в объемах, предусмотренных Программой, и утверждается решением Совета «О бюджете внутригородского муниципального образования города Севастополя - Орлиновский муниципальный округ» на очередной финансовый год. При сокращении или увеличении объемов бюджетного финансирования на реализацию мероприятий Программы координатор Программы производит корректировку в перечне мероприятий.

7. Организация управления Программой и контроль за ходом ее реализации

Общее управление Программой, организация мониторинга и оценка эффективности программных мероприятий осуществляется МА Орлиновского МО.

Реализация Программы осуществляется на основе:

- условий, порядка и правил, утвержденных федеральными и региональными нормативными правовыми актами;
- муниципальных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

Управление Программой включает в себя:

- организацию сбора от исполнителей Программы информации о ходе реализации мероприятий Программы;
- оценку эффективности реализации разделов Программы;
- обобщение отчетных материалов, подготовку и представление в установленном порядке отчетов о ходе реализации Программы в финансовый отдел МА Орлиновского МО.

Отчет о реализации Программы должен содержать:

- сведения о результатах реализации Программы за отчетный период;
- общий объем фактически произведенных расходов, всего и в том числе по источникам финансирования;
- сведения о соответствии результатов фактическим затратам на реализацию Программы;
- сведения о соответствии фактических показателей реализации Программы показателям, установленным докладами о результативности;
- информацию о ходе и полноте выполнения программных мероприятий;
- оценку эффективности результатов реализации Программы в соответствии с методикой, утвержденной нормативным актом МА Орлиновского МО.

По окончании срока реализации координатор Программы подготавливает и представляет отчет о ходе работ по Программе и эффективности использования финансовых средств за весь период ее реализации.

Отчеты о ходе реализации Программы по результатам за год и за весь период действия подлежат утверждению постановлением местной администрации Орлиновского муниципального округа не позднее одного месяца до дня внесения отчета об исполнении местного бюджета на рассмотрение Совета Орлиновского МО.

Контроль за ходом реализации Программы осуществляет Глава Внутригородского муниципального образования Орлиновского МО.

**Глава внутригородского
муниципального образования
Орлиновский муниципальный округ**



А.И. Козлов

**Перечень основных мероприятий и ресурсное обеспечение
муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в Орлиновском муниципальном округе» на 2016-2018 годы
внутригородского муниципального образования города Севастополя - Орлиновский муниципальный округ**

Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Сроки	Источники финансирования	Объем финансирования тыс. руб.		
				2016	2017	2018
1. Анализ действующей нормативной правовой базы и обеспечение соответствия муниципальных правовых актов, регулирующих отношения в сфере муниципальной службы, требованиям действующего законодательства (своевременное внесение изменений, дополнений и признание утративших силу).	Организационный отдел МА Орлиновского МО	2016-2018 годы	Всего	-	-	-
			Местный бюджет	-	-	-
			Внебюджетные источники	-	-	-
2. Разработка и принятие муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы и кадрового обеспечения в соответствии с законодательством, разработка и внесение на рассмотрение главы Местной администрации предложений по совершенствованию муниципальной службы и кадровой политики.	Организационный отдел МА Орлиновского МО	2016-2018 годы	Всего	-	-	-
			Местный бюджет	-	-	-
			Внебюджетные источники	-	-	-
3. Привлечение на муниципальную службу молодых инициативных специалистов, воспитание в сотрудниках преемственности	Организационный отдел МА Орлиновского	2016-2018 годы	Всего	-	-	-
			Местный бюджет	-	-	-

кадров.	МО		Внебюджетные источники	-	-	-
4. Направление муниципальных служащих на профессиональную переподготовку и повышение квалификации.	Организационный отдел МА Орлиновского МО	2016-2018 годы	Всего	50,0	70,0	90,0
			Местный бюджет	50,0	70,0	90,0
			Внебюджетные источники	-	-	-
5. Анализ положений о структурных подразделениях Администрации на предмет соответствия выполняемых задач и функций, закрепленным федеральным и республиканским законодательством за органами местного самоуправления	Организационный отдел МА Орлиновского МО	2016-2018 годы	Всего	-	-	-
			Местный бюджет	-	-	-
			Внебюджетные источники	-	-	-
6. Организация консультационной и разъяснительной работы по нормативно-правовым актам, регулирующим вопросы муниципальной службы	Организационный отдел МА Орлиновского МО		Всего	-	-	-
			Местный бюджет	-	-	-
			Внебюджетные источники	-	-	-
7. Обеспечение обслуживания граждан муниципального округа при расширении полномочий органов местного самоуправления.	Организационный отдел МА Орлиновского МО		Всего	-	30,0	30,0
			Местный бюджет	-	30,0	30,0
			Внебюджетные источники	-		
ИТОГО:			Всего	50,00	100,00	120,00
			Местный бюджет	50,00	100,00	120,00
			Внебюджетные источники	-	-	-

Глава внутригородского муниципального образования
Орлиновский муниципальный округ



А.И. Козлов

**Плановые значения целевых показателей (индикаторов) муниципальной
программы «Информационное общество» на 2016–2018 годы
внутригородского муниципального образования города Севастополя –
Орлиновский муниципальный округ**

Наименование показателя	Значение показателя в конце I этапа реализации Программы (2016 год)	Значение показателя по итогам реализации Программы (2018 год)
1	2	3
Индекс доверия граждан к деятельности муниципальных служащих	не менее 90%	не менее 100%
Доля необходимых правовых актов, регулирующих вопросы муниципальных службы	не менее 80%	не менее 100%
Количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям	100% должностей муниципальной службы	100% должностей муниципальной службы
Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	не менее 40% от базового значения	не менее 70% от базового значения
Число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации	не менее 25% от базового значения	не менее 50% от базового значения

Глава внутригородского
муниципального образования
Орлиновский муниципальный округ



А.И. Козлов