ЧЕЧЕНСКАЯ РЕСПУБЛИКА
ШАЛИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
СОВЕТ ДЕПУТАТОВ
АВТУРИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЧЕТВЕРТОГО СОЗЫВА

РЕШЕНИЕ

18.11. 2022 года № 32 с. Автуры

Об утверждении долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в администрации Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района на 2023-2025годы»

В соответствии с Федеральным Законом от 02 марта 2007года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Чеченской Республики от 26 июня 2007г № 36-рз «О муниципальной службе в Чеченской Республике», руководствуясь Уставом Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района Чеченской Республики

РЕШИЛ:

1. Утвердить долгосрочную целевую программу ««Развитие муниципальной службы в администрации Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района на 2023-2025годы», согласно приложению.
2.Контроль над исполнением настоящего решения возложить на главу администрации Автуринского сельского поселения
3. Решение Совета депутатов Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района подлежит обнародованию путём размещения на официальном сайте Администрации Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района.
4. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования).

Председатель Совета депутатов
Автуринского сельского поселения В.Д. Музаев

Приложение к
Автуринского сельского поселения
Шалинского муниципального района ЧР
18.11. 2022 г. № 32

ДОЛГОСРОЧНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА «РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ АВТУРИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НА 2023-2025ГОДЫ»

Паспорт Программы

Наименование Программы	долгосрочная целевая программа «Развитие муниципальной службы в администрации Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района на 2023-2025 годы» (далее – Программа)
Основание для разработки Программы	Федеральные и республиканские законы о муниципальной службе
Муниципальный заказчик Программы	администрация Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района
Разработчик Программы	Главный специалист администрации
Основная цель Программы	повышение эффективности и качества муниципального управления при помощи системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, ориентированных на решение практических задач в администрации сельского поселения
Основные задачи Программы	-реализация современных программ переподготовки и повышения квалификации кадров муниципальной службы; -совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих;

	-внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы сельского поселения, повышения профессиональной компетентности муниципальных служащих, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста; -совершенствование механизмов стимулирования муниципальных служащих; -повышение эффективности подготовки кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы в администрации; -совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции на муниципальной службе
Сроки реализации Программы	2023 – 2025 годы
Структура Программы, перечень подпрограмм, основных направлений и мероприятий	паспорт долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в администрации Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района на 2023-2025годы». Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами. Раздел 2. Цели и задачи Программы. Раздел 3. Сроки реализации Программы. Раздел 4. Виды и формы мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих (система программных мероприятий). Раздел 5. Направления обучения. Раздел 6. Планируемый период обучения. Раздел 7. Численность муниципальных служащих, подлежащих обучению (по группам должностей, направлениям, видам, формам и срокам обучения). Раздел 8. Объем средств, необходимый для оплаты обучения и сопутствующих расходов. Раздел 9. Нормативное обеспечение Программы. Раздел 10. Ожидаемая результативность Программы.

	Раздел 11. Механизм реализации, организация управления и контроль за ходом выполнения Программы. Основные направления Программы: обеспечение непрерывного дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, в том числе профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих; внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих
Исполнители Программы	администрация Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района
Объемы и источники финансирования Программы	бюджет Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района: 2023 год – 20000 тыс. рублей; 2024 год – 20000 тыс. рублей; 2025 год – 20000 тыс. рублей
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	в результате реализации Программы к окончанию 2025 года предполагается: -повысить квалификацию 50% муниципальных служащих; -внедрить систему самостоятельной подготовки муниципальных служащих; -повысить качество предоставления муниципальных услуг; -повысить качество муниципального управления и эффективность деятельности администрации сельского поселения; -минимизация условий для коррупционных проявлений в администрации сельского поселения; повышение удовлетворенности населения деятельностью администрации сельского поселения;
Система организации контроля за исполнением Программы	Контроль за реализацией Программы осуществляет заказчик - администрация Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района

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

Повышение и развитие профессионального уровня муниципального служащего требует непрерывного обновления и реализации комплекса профессиональных знаний и практического опыта эффективного управления экономическими, социально-культурными и политическими процессами на территории муниципального образования для достижения целей местного самоуправления - удовлетворения потребностей жизнеобеспечения населения и развития территории.

Эффективность работы органа местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной подготовленности муниципальных служащих. Подготовка кадров для органа местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органа местного самоуправления в глазах населения. Поэтому организованный и целенаправленный процесс овладения и постоянного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков необходим для успешного выполнения задач, возложенных на органы местного самоуправления.

Необходимость разработки программы профессионального развития муниципальных служащих администрации Автуринского сельского поселения связана с:

созданием условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;

реализацией положений федерального законодательства об обеспечении единства требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации гражданских и муниципальных служащих;

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

В администрации Автуринского сельского поселения проводится определенная работа по улучшению профессиональной подготовки кадров.

Общая численность муниципальных служащих в администрации Автуринского сельского поселения на 01.01.2023г. составляет 13 человек. Их образовательный уровень характеризуется следующими показателями: из общего числа муниципальных служащих 8 человек имеют высшее образование, 4 человек - н\высшее, 1 человек среднее специальное.

Из общего числа муниципальных служащих администрации Автуринского сельского поселения в 2021году прошел курс повышения квалификации - 7 служащих, в 2022 году – 3, однако в современных условиях этого недостаточно. Постоянно растущие требования к квалификационному уровню кадров обуславливают необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования муниципальных служащих с использованием программных методов.

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

Раздел 2. Цели и задачи Программы

2.1. Целью Программы является повышение эффективности и качества муниципального управления при помощи системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, а также иных форм обучения муниципальных служащих, ориентированных на решение практических задач администрации сельского поселения.

2.2. Для достижения указанной цели Программы необходимо решение следующих задач:

- реализация современных программ переподготовки и повышения квалификации кадров муниципальной службы;

-совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих;

- повышение эффективности работы муниципальных служащих;

- внедрение новых технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы сельского поселения, повышения профессиональной компетентности муниципальных служащих, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;

- совершенствование механизмов стимулирования муниципальных служащих;

- повышение эффективности подготовки муниципального резерва управленческих кадров;

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

- внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих.

Раздел 3. Сроки реализации Программы

3.1. Реализация Программы рассчитана на трехлетний период с 2023 по 2025 годы.

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

первый этап – 2023 год;

второй этап – 2024 год;

третий этап – 2025 год.

Раздел 4. Виды и формы мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих (система программных мероприятий)

4.1. Мероприятия по профессиональному развитию муниципальных служащих, предусмотренные данной Программой, включают в себя следующие виды (приложение № 1 к Программе):

дополнительное профессиональное образование;

иные мероприятия, которыми планируется самостоятельная подготовка муниципального служащего.

4.2. Дополнительное профессиональное образование муниципального служащего для достижения целей Программы будет осуществляться посредством:

профессиональной переподготовки;

повышения квалификации;

стажировки.

Мероприятия Программы по профессиональной переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих сформированы с учетом основных направлений обучения.

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

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

Проведение стажировки муниципальных служащих планируется как в органах исполнительной власти Чеченской Республики, так и в муниципальных образованиях регионов СКФО, а также в органах местного самоуправления муниципальных районов нашей республики по актуальным вопросам муниципального управления. Всего планируется направить для стажировки 2 муниципальных служащих.

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

4.3. Самостоятельная подготовка муниципальных служащих будет включать в себя:

изучение нормативной правовой базы, определяющей исполнение обязанностей по планируемой для замещения должности или направлению деятельности;

обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам теории и практики муниципального управления;

изучение опыта работы в соответствующей сфере деятельности;

участие в семинарах, конференциях, «круглых столах», подготовка и публикация тематических материалов в средствах массовой информации;

развитие навыков использования информационных технологий;

а также реализацию иных мероприятий с учетом целей и задач деятельности муниципального органа.

4.4. В отношении форм мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих Программой предусматривается, что профессиональная переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих осуществляются с отрывом, с частичным отрывом или без отрыва от муниципальной службы и с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий.

Стажировка муниципальных служащих будет производиться с отрывом от муниципальной службы.

Самостоятельная подготовка муниципальных служащих осуществляется без отрыва от муниципальной службы.

Раздел 5. Направления обучения

5.1. В соответствии с настоящей Программой предполагается, что обучение муниципальных служащих будет осуществляться по следующим направлениям:

управленческое («Муниципальная служба», «Антикризисное муниципальное управление», «Управление персоналом», «Муниципальное управление», «Социология и психология», «Государственная политика в области противодействия коррупции», «Личная эффективность и имидж руководителя: технологии формирования», «Кадровое обеспечение системы муниципальной службы» и др.);

правовое («Юриспруденция», «Правовое обеспечение муниципальной службы», «антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов и др.);

экономическое («Экономическая и социальная политика», «Стратегическое планирование развития муниципального образования», «Планирование, программирование и прогнозирование развития территорий», «Управление государственным имуществом», «Организация торгов на закупку продукции для муниципальных нужд» и др.);

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

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

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

Раздел 6. Планируемый период обучения

6.1. В рамках Программы предполагается, что повышение квалификации осуществляется не реже одного раза в три года, в целях:

освоения актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности муниципальных служащих (тематические и проблемные конференции и семинары – рекомендуемый объем от 18 до 72 аудиторных часов (краткосрочное повышение квалификации);

комплексного обновления знаний муниципальных служащих по ряду вопросов в установленной сфере профессиональной служебной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач (рекомендуемый объем от 73 до 144 аудиторных часов).

6.2. Профессиональная переподготовка будет осуществляться в целях:

совершенствования знаний муниципальных служащих или получения ими дополнительных знаний для выполнения нового вида профессиональной деятельности (рекомендуемый объем - не менее 500 аудиторных часов);

получения дополнительной квалификации (рекомендуемый объем - не менее 1000 аудиторных часов).

6.3. Продолжительность стажировки, являющейся составной частью профессиональной подготовки или повышения квалификации, будет определяться учебным планом соответствующей программы обучения.

Рекомендуемая продолжительность стажировки, являющейся самостоятельным видом дополнительного профессионального образования – до 4 месяцев.

6.4. Самостоятельная подготовка муниципальных служащих будет осуществляться постоянно.

Раздел 7. Численность муниципальных служащих, подлежащих обучению (по группам должностей, направлениям, видам, формам и срокам обучения)

7.1. При расчете прогнозируемой потребности для направления муниципальных служащих на обучение учитывались следующие обстоятельства:

назначение муниципального служащего на иную должность в порядке должностного роста;

включение муниципального служащего в кадровый резерв;

решение аттестационной комиссии о соответствии муниципального служащего замещаемой должности при условии успешного освоения им образовательной программы;

периодичность повышения квалификации муниципального служащего.

7.2. Количество муниципальных служащих, подлежащих обучению по группам должностей, направлениям, видам, формам и срокам обучения приведено в приложении № 2 к Программе.

Раздел 8. Объем средств, необходимый для оплаты обучения и сопутствующих расходов

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

8.2. Объем средств местного бюджета, необходимый для финансирования Программы, составляет на 2023-2025годы всего – 42 тыс. 500 рублей, в том числе по годам реализации:

2023 год – 20000 тыс. рублей;

2024 год – 20000 тыс. рублей;

2025 год – 20000 тыс. рублей.

8.3. Распределение объемов финансирования Программы по годам ее реализации приведено в приложении № 2 к Программе.

Раздел 9. Нормативное обеспечение Программы

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

Раздел 10. Оценка эффективности социально-экономических последствий Программы (ожидаемая результативность)

10.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении целевых показателей Программы в соответствии с приложением № 3 к Программе.

10.2. Ожидаемый социально-экономический эффект от реализации мероприятий Программы:

повышение профессионального уровня муниципальных служащих;

обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности;

минимизация условий для коррупционных проявлений в муниципальном образовании;

внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров.

Реализация Программы позволит к окончанию 2025 года:

осуществить переподготовку 50% муниципальных служащих;

повысить квалификацию 10% муниципальным служащим, в том числе с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий;

обеспечить прохождение стажировки 25% муниципальным служащим.

В ходе реализации Программы будут обеспечены:

совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков для успешной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий, определенных федеральным и областным законодательством, выполнения целей и задач, стоящих перед муниципальным образованием;

формирование у муниципального служащего личной заинтересованности в профессиональном развитии;

повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения ее кадрового состава;

повышение престижа муниципальной службы;

обеспечение полного охвата муниципальных служащих по повышению их профессионального уровня;

планомерность, последовательность и непрерывность процесса обучения муниципальных служащих;

формирование кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы;

внедрение системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих.

Раздел 11. Механизм реализации, организация управления и контроль за ходом выполнения Программы

11.1. Руководителем Программы является глава администрации Автуринского сельского поселения.

11.2. Муниципальный заказчик – координатор Программы – администрация Автуринского сельского поселения, с учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств, ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации Программы, состав исполнителей.

11.3. Реализация Программы осуществляется на основе:

11.3.1. Муниципальных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

11.3.2. Условий, порядка и правил, утвержденных федеральными, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

11.4. Муниципальный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации муниципальных служащих формируется с учетом индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих.

11.5. В случае несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения показателей результативности, утвержденных Программой, муниципальный заказчик готовит предложение о корректировке сроков реализации Программы и перечня Программных мероприятий.

11.6. Отчеты о ходе работ по Программе по результатам за год и за весь период действия Программы подготавливает администрация Автуринского сельского поселения по форме согласно приложению 4.

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

Приложение 1

к долгосрочной целевой программе
«Развитие муниципальной службы в администрации Автуринского Сельского поселения на 2023-2025годы»

СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,
ресурсное обеспечение, перечень мероприятий с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования

№ п/п	Наименование мероприятия	Направление профессионального развития	Сроки реализации	Исполнители, участники (ответственные за реализацию) мероприятий Программы	Объем финансирования (тыс. рублей)				Источник финансирования
					всего	в том числе по годам			
						2023	2024	2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Получение дополнительного профессионального образования *(примерные программы)**									
	Всего				60000	20000	20000	20000	
1.2.	Повышение квалификации (с отрывом от муниципальной службы)	Управление государственными и муниципальными заказами	Весь период	Главный специалист по работе с кадрами					Местный бюджет
		Имущественно -земельные отношения: законодательство и практика	2024	Главный специалист по работе с кадрами	5		5		Местный бюджет
		Организация работы с электронными документами. Системы электронного документооборота	2023	Главный специалист по работе с кадрами	5	5			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Кадровые технологии в системе муниципальной службы	2023	Главный специалист по работе с кадрами	5	5			
		Государственная политика в области противодействия коррупции	2025	Главный специалист по работе с кадрами	5			5	Местный бюджет
		Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов	2024	Главный специалист по работе с кадрами	5		5		
		Финансовое управление	Весь период	Главный специалист по работе с кадрами					Местный бюджет
1.3.	Повышение квалификации (без отрыва от муниципальной службы с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий)	Основы деятельности администрации муниципального образования в сфере тарифного регулирования	2024	Главный специалист по работе с кадрами	5		5		Местный бюджет
		Основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов местного значения	2025	Главный специалист по работе с кадрами	5			5	Местный бюджет
		Основы деятельности администрации муниципального образования по организации решения вопросов в сфере жилищно-	2023	Главный специалист по работе с кадрами	5	5			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		коммунального хозяйства							
		Управление государственным имуществом	Весь период	Главный специалист по работе с кадрами					Местный бюджет
		Антикризисное муниципальное управление	2023	Главный специалист по работе с кадрами	5	5			
		Современные проблемы управления территориально-градостроительным развитием муниципальных образований	2025	Главный специалист по работе с кадрами	5			5	Местный бюджет
		Экономическая и социальная политика	2024	Главный специалист по работе с кадрами	5		5		Местный бюджет
2. Самостоятельная подготовка муниципальных служащих *(примерные направления)* **									
2.1.	Самостоятельное изучение нормативной правовой базы, методик, рекомендаций в сфере муниципального управления и т.д., в том числе:	Изучение антикоррупционного законодательства	весь период	Главный специалист по работе с кадрами	финансирование не требуется				
		Изучение основ этики и служебного поведения муниципальных служащих	Весь период	Главный специалист по работе с кадрами	финансирование не требуется				
		Изучение нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение обязанностей по	весь период	Главный специалист по	финансирование не требуется				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		планируемой для замещения должности или направлению деятельности		работе с кадрами					
		Изучение методических рекомендаций по юридико-техническому оформлению проектов муниципальных правовых актов администрации района	весь период	Главный специалист по работе с кадрами	финансирование не требуется				
2.2.	Обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам теории и практики муниципального управления	Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправлении (по материалам отчетного доклада главы администрации)	конец года	Главный специалист по работе с кадрами	финансирование не требуется				
2.3.	Изучение опыта работы в соответствующей сфере деятельности	Изучение передового отечественного и зарубежного опыта работы муниципальных образований	Весь период	Главный специалист по работе с кадрами	финансирование не требуется				
2.4.	Участие в семинарах, конференциях, «круглых столах», подготовка и публикация тематических материалов в средствах массовой информации	Организация межмуниципальной конференции на тему: «Проблемы и перспективы стратегического планирования развития муниципальных образований»	весь период	Главный специалист по работе с кадрами	финансирование не требуется				
		Организация межмуниципальной конференции на тему: «Пути повышения эффективности	Весь период	Главный специалист по работе с кадрами	финансирование не требуется				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		муниципальной службы»							
		Организация семинаров для муниципальных служащих по актуальным вопросам муниципального управления	весь период	Главный специалист по работе с кадрами	финансирование не требуется				
2.5.	Развитие навыков использования информационных технологий	Изучение автоматизированной системы муниципального контроля исполнения документов	Весь период	Главный специалист по работе с кадрами	финансирование не требуется				

* Мероприятия и направления профессионального развития муниципальных служащих формируются в зависимости от потребности в обучении и средств, запланированных на эти цели в местном бюджете

** В данном разделе необходимо предусматривать общие направления самостоятельной подготовки муниципальных служащих, актуальные для органов местного самоуправления в соответствующий период

Приложение 2

к долгосрочной целевой программе « Развитие муниципальной службы в администрации Автуринского сельского поселения на 2023-2025годы»

КОЛИЧЕСТВО МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ,
подлежащих обучению по группам должностей, направлениям, видам, формам и срокам обучения в 2023-2025годах

Раздел 1. Курсы повышения квалификации

(количество человек)

Группы должностей муниципальной службы	Форма обучения			Продолжительность обучения		Планируемое направление обучения					
	с отрывом от муниципальной службы	с частичным отрывом от муниципальной службы	без отрыва от муниципальной службы или с использованием дистанционных образовательных технологий	18 - 72 аудиторных часа	73 – 144 аудиторных часа	управ-ленческое	право-вое	эконо-мическое	финан-совое	информ-ацион-но-анали-тическое	другие
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2023 год											
высшая			1	1		1					

старшая			2	1	1		1				1
младшая			1	1							1
Итого			4	3	1		1				2
2024 год											
высшая			2	2							
старшая			2	2							
младшая											
Итого			4	4							
2025 год											
высшая											
главная											
ведущая											
старшая											
младшая			3	3							3
Итого			3	3							3
Всего			**11**	**11**	**1**	**1**	**1**				**9**

Раздел 2. Стажировка

Группы должностей муниципальной службы	Количество муниципальных служащих, направляемых на стажировку, по этапам реализации Программы		
	2023год	2024год	2025 год
высшая		1	
старшая			
младшая			1
Итого		1	1

Приложение 3

к долгосрочной целевой программе
«Развитие муниципальной службы в
администрации Автуринского сельского
поселения на 2023-2025годы»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ

долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в администрации Автуринского сельского поселения на 2023-2025годы»

№ п/п	Наименование целевых показателей	Единица измерения	Базовый показатель 2022 года	Индикаторы		
				2023 год	2024 год	2025 год
1	2	3	4	5	6	7
1.	Удовлетворенность населения деятельностью администрации Автуринского сельского поселения*	процентов	определяется по итогам опроса в 2022 году	на 5 % выше базо-вого показа-теля	на 10 % выше базо-вого показа-теля	на 15 % выше базо-вого показа-теля
2.	Число муниципальных служащих, прошедших обучение на курсах повышения квалификации**	человек	0			

3.	Число муниципальных служащих, прошедших обучение с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий**	человек				
4.	Число муниципальных служащих, прошедших стажировку в государственных органах и (или) других муниципальных образованиях**	человек				
5.	Доля муниципальных служащих, имеющих индивидуальные планы профессионального развития	процентов	100	100	100	100

* Показатель рассчитывается на основе данных, формируемых в рамках подготовки доклада главы Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления за отчетный год и их планируемых значениях на 3-летний период

** Значения целевых индикаторов (показателей) рассчитываются на основе фактических данных по итогам 2022 года и прогнозируемой потребности в обучении муниципальных служащих в 2023-2025годах

Приложение 4
к долгосрочной целевой программе
«Развитие муниципальной службы
в администрации Автуринского
сельского поселения на 2023-2025годы»

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации долгосрочной целевой программы "Развитие муниципальной службы в администрации Автуринского сельского поселения на 2023 - 2025 годы"

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

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

1.2. Оценка бюджетной эффективности Программы.

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

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

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

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

Приложение 5
к долгосрочной целевой программе
«Развитие муниципальной службы
в администрации Автуринского
сельского поселения на 2023-2025годы»

ОТЧЕТ
о реализации долгосрочной целевой программы "Развитие муниципальной службы в администрации Автуринского сельского поселения Шалинского муниципального района на 2023 - 2025 годы" за 2023 год

1. Информация об использовании средств на реализацию долгосрочной целевой программы

N п/п	Наименование мероприятия	Исполнители	Объем средств муниципального бюджета, тыс. рублей			Примечания
			Предусмотрено в муниципальном бюджете в соответствии с Программой	Перечислено из муниципального бюджета исполнителю	Перечислено исполнителем конкретным получателям	
1	Краткосрочные курсы повышения квалификации	Администрация сельского поселения	0	0		
	Всего:					

2. Результат проведенных мероприятий

N п/п	Наименование мероприятия	Исполнители	Краткая информация о результатах реализации мероприятия
1	Краткосрочные курсы повышения квалификации	Администрация сельского поселения	

Исполнитель _____

3. Оценка целевых индикаторов и эффективности Программы

N п/п	Целевой индикатор	Единица измерения	Предусмотрено Программой	Фактически достигнуто	Отклонение (+, -)	Выполнение, %	Примечание

Эффективность Программы составляет _____ процентов

Исполнитель _____