

ПРАВИТЕЛЬСТВО УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 21 сентября 2009 г. N 268**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ
НА 2009 - 2013 ГОДЫ"**

(в ред. постановлений Правительства УР от 07.02.2011 N 19,
от 29.08.2011 N 295)

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", в целях развития и совершенствования муниципальной службы в Удмуртской Республике Правительство Удмуртской Республики постановляет:

1. Утвердить Республиканскую целевую [программу](#) "Развитие муниципальной службы в Удмуртской Республике на 2009 - 2013 годы" (прилагается).
2. Определить государственным заказчиком Республиканской целевой [программы](#) "Развитие муниципальной службы в Удмуртской Республике на 2009 - 2013 годы" Администрацию Президента и Правительства Удмуртской Республики.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Администрацию Президента и Правительства Удмуртской Республики.

Председатель Правительства
Удмуртской Республики
Ю.С.ПИТКЕВИЧ

Утверждена
постановлением
Правительства
Удмуртской Республики
от 21 сентября 2009 г. N 268

**РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ
НА 2009 - 2013 ГОДЫ"**

(в ред. постановлений Правительства УР от 07.02.2011 N 19,
от 29.08.2011 N 295)

1. Паспорт Республиканской целевой программы
"Развитие муниципальной службы в Удмуртской Республике
на 2009 - 2013 годы"

Наименование Программы	Республиканская целевая программа "Развитие муниципальной службы в Удмуртской Республике
---------------------------	---

	на 2009 - 2013 годы" (далее - Программа)
Основание для разработки Программы	Федеральный закон от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"; Закон Удмуртской Республики от 20 марта 2008 года N 10-РЗ "О муниципальной службе в Удмуртской Республике"; распоряжение Правительства Удмуртской Республики от 27 июля 2009 года N 644-р "О разработке проекта Республиканской целевой программы "Развитие муниципальной службы в Удмуртской Республике на 2009 - 2013 годы"
Государственный заказчик Программы	Администрация Президента и Правительства Удмуртской Республики
Разработчик проекта Программы	Администрация Президента и Правительства Удмуртской Республики
Исполнители Программы	Администрация Президента и Правительства Удмуртской Республики; Министерство труда Удмуртской Республики; Министерство экономики Удмуртской Республики; Министерство финансов Удмуртской Республики; органы местного самоуправления в Удмуртской Республике (по согласованию); научные, образовательные и иные организации, отбираемые государственным заказчиком Программы в соответствии с законодательством
Цель Программы	Развитие и совершенствование муниципальной службы в Удмуртской Республике посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования системы управления муниципальной службой и системы непрерывного обучения муниципальных служащих
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие нормативной правовой базы Удмуртской Республики по вопросам муниципальной службы; - совершенствование системы управления муниципальной службой; - обеспечение взаимосвязи муниципальной и государственной гражданской службы; - повышение эффективности профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышение квалификации муниципальных служащих; - повышение эффективности работы с кадровым резервом в органах местного самоуправления; - формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала; - разработка и применение современных механизмов стимулирования и мотивации труда муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне; - стимулирование органов местного самоуправления в Удмуртской Республике к разработке муниципальных программ развития муниципальной

	<p>службы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение развития системы гарантий муниципальным служащим; - повышение ответственности муниципальных служащих за результаты своей деятельности; - обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы
Целевые индикаторы Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса; - индекс доверия граждан к муниципальным служащим; - доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет; - число муниципальных служащих, прошедших обучение в системе непрерывного обучения; - число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе; - число реализованных образовательных программ, отвечающих современным требованиям административной реформы; - число муниципальных служащих, принявших участие в образовательных программах, отвечающих современным требованиям административной реформы
Сроки и этапы реализации Программы	<p>2009 - 2013 годы, в том числе:</p> <p>I этап - 2009 - 2011 годы;</p> <p>II этап - 2012 - 2013 годы</p>
Объемы и источники финансирования Программы	<p>Мероприятия Программы реализуются за счет средств бюджета Удмуртской Республики.</p> <p>Объем финансирования Программы составляет 26570,8 тыс. руб. (I этап - 11051,0 тыс. руб.; II этап - 15519,8 тыс. руб.), из них:</p> <p>24945,8 тыс. руб. - средства бюджета Удмуртской Республики в рамках государственного заказа на профессиональную подготовку, профессиональную переподготовку, повышение квалификации муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности;</p> <p>1625,0 тыс. руб. - средства бюджета Удмуртской Республики, направленные на реализацию иных мероприятий, предусмотренных Программой.</p> <p>Предполагаемые объемы финансирования из бюджета Удмуртской Республики носят ориентировочный характер и подлежат ежегодной корректировке в соответствии с законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики и сметой расходов Администрации Президента и Правительства Удмуртской Республики на соответствующий год.</p> <p>В случае несоответствия результатов выполнения Программы целевым индикаторам и показателям эффективности бюджетные ассигнования на реализацию Программы могут быть сокращены в соответствии с порядком, предусмотренным Правительством Удмуртской Республики</p> <p>(в ред. постановлений Правительства УР от 07.02.2011 N 19, от 29.08.2011 N 295)</p>

<p>Ожидаемые конечные результаты реализации Программы и показатели социально-экономической эффективности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка и внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы; - разработка и реализация муниципальных программ развития муниципальной службы в органах местного самоуправления в Удмуртской Республике; - актуализация содержания программ системы непрерывного обучения муниципальных служащих, внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения; - совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса; - внедрение и совершенствование механизмов формирования и использования кадрового резерва, проведения аттестаций и квалификационных экзаменов муниципальных служащих; - разработка и внедрение в органах местного самоуправления программ и индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих; - разработка и внедрение в органах местного самоуправления современных механизмов мотивации и стимулирования эффективной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - реализация установленных законодательством гарантий и прав муниципальных служащих; - разработка и внедрение информационных и современных кадровых технологий в системе органов местного самоуправления; - обеспечение открытости, гласности и равного доступа граждан к муниципальной службе; - повышение доверия населения к органам местного самоуправления
--	--

2. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа

Республиканская целевая программа "Развитие муниципальной службы в Удмуртской Республике на 2009 - 2013 годы" разработана в соответствии с Федеральным [законом](#) от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" и [Законом](#) Удмуртской Республики от 20 марта 2008 года N 10-РЗ "О муниципальной службе в Удмуртской Республике".

Согласно [статье 35](#) вышеуказанного Федерального закона развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

Одним из основных условий поступательного развития муниципального образования является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, реализация которого тесно взаимосвязана с задачей по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих.

По состоянию на 1 января 2009 года в органах местного самоуправления в Удмуртской Республике замещали муниципальные должности и должности муниципальной службы 3920 человек.

Возрастной состав работников органов местного самоуправления в Удмуртской Республике: до 30 лет - 20,5 процента, от 30 до 50 лет - 51,3 процента, от 50 до 60 лет - 26,5 процента, от 60 лет

и старше - 1,6 процента. Количество лиц в возрасте 60 лет и старше ежегодно увеличивается (в 2006 году - 0,9 процента, в 2007 году - 1,2 процента).

Из общего числа муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, на 1 января 2009 года высшее профессиональное образование имеют 81,8 процента, среднее профессиональное - 16,7 процента (по состоянию на 1 января 2008 года высшее образование имели 79,8 процента, среднее профессиональное - 18,6 процента).

Доля муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, имеющих высшее образование по специальности "Государственное и муниципальное управление", от общей численности в 2008 году составила 9,2 процента.

Однако 3,5 процента муниципальных служащих по уровню образования не соответствуют квалификационным требованиям по замещаемой должности муниципальной службы. Это главным образом лица, замещающие ведущие и старшие должности муниципальной службы, имеющие среднее профессиональное образование. Показатель текучести кадров в органах местного самоуправления в Удмуртской Республике находится на высоком уровне (в 2007 году - 21 процент, в 2008 году - 13 процентов).

В муниципальных образованиях Удмуртской Республики при назначении граждан на должности муниципальной службы крайне редко используется кадровый резерв. В 2008 году из числа принятых на муниципальные должности из кадрового резерва назначены 93 человека (15 процентов). В целях формирования качественного кадрового состава, своевременного замещения вакантных должностей на муниципальной службе кадровый резерв должен стать одним из основных источников пополнения кадров в муниципальных образованиях Удмуртской Республики.

В настоящее время в работе кадровых служб органов местного самоуправления в Удмуртской Республике используются устаревшие технологии, не ведется целенаправленная работа по привлечению молодых перспективных кадров. Современные методы планирования и регламентации труда муниципальных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством механизмы мотивации и стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере.

Приведенные данные, а также состояние дел в отдельных муниципальных образованиях свидетельствуют о наличии следующих негативных тенденций:

- старение кадров муниципальной службы, оказывающее негативное влияние на внедрение современных форм и методов управленческой деятельности;
- высокий показатель текучести кадров в органах местного самоуправления;
- дефицит высококвалифицированных специалистов в органах местного самоуправления и недостаточное количество работников, имеющих образовательную подготовку в области государственного и муниципального управления;
- высокий процент лиц из числа муниципальных служащих, не соответствующих квалификационным требованиям по замещаемой должности муниципальной службы;
- применение устаревших кадровых технологий на муниципальной службе в органах местного самоуправления;
- отсутствие системности в работе с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава муниципальной службы, следовательно, низкий процент граждан, назначаемых из кадрового резерва муниципальной службы;
- наличие фактов проявления коррупции в органах местного самоуправления;
- низкий процент лиц, назначаемых для замещения вакантных должностей муниципальной службы по результатам конкурса;
- снижение роли и престижа муниципальной службы в органах местного самоуправления в Удмуртской Республике.

Все перечисленные проблемы взаимосвязаны и не могут быть решены по отдельности.

Правительством Удмуртской Республики принимаются меры по повышению профессионального уровня муниципальных служащих. Ежегодно на основе заявок органов местного самоуправления утверждается государственный заказ на профессиональную подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в

Удмуртской Республике на очередной финансовый год, который размещается на конкурсной основе в образовательном учреждении, имеющем соответствующую лицензию и аккредитацию. В 2007 году прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования 25,9 процента муниципальных служащих, в 2008 году - 23 процента.

Учитывая взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы и исходя из единства требований к подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих и государственных гражданских служащих, повышение квалификации муниципальных служащих осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Таким образом, за ближайшие 3 года необходимо охватить обучением в системе высшего и дополнительного профессионального образования 3572 муниципальных служащих. Следовательно, в течение этого периода необходимо за счет средств бюджета Удмуртской Республики и средств местных бюджетов ежегодно охватывать обучением 1190 человек <1>.

<1> Указана фактическая численность муниципальных служащих по состоянию на 1 января 2009 г. с учетом всех возрастных групп, включая 55 лет и старше.

В Удмуртской Республике необходимо внедрить действенную систему стимулирования и мотивации муниципальных служащих к эффективному достижению качественных результатов профессиональной служебной деятельности.

В целях создания положительного имиджа муниципального служащего, повышения роли и престижа муниципальной службы необходимо обеспечить открытость и гласность муниципальной службы посредством публикуемых в средствах массовой информации результатов проведенных конкурсов на звание "Лучший муниципальный служащий Удмуртской Республики", опросов общественного мнения, выступлений руководителей органов местного самоуправления.

С целью улучшения профессионально-квалификационного состава, уменьшения текучести и старения кадров в Удмуртской Республике необходимо использовать современные кадровые технологии, осуществлять постоянный мониторинг кадрового потенциала на муниципальной службе, активизировать процессы обновления и ротации кадров, внедрять систему перспективного резерва.

Необходимость разработки Программы также предусмотрена [Указом](#) Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261 "О Федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации".

Учитывая вышеизложенное, развитие муниципальной службы в Удмуртской Республике должно осуществляться в соответствии с единой Программой, которая позволила бы подойти к решению проблем комплексно, обеспечить последовательность и системность реализации мероприятий по развитию муниципальной службы.

3. Социально-экономическая значимость Программы для населения Удмуртской Республики

Программа разработана с учетом основных приоритетов социально-экономического развития Удмуртской Республики, предусмотренных Стратегией социально-экономического развития Удмуртской Республики на 2005 - 2009 годы и на период до 2014 года, [Программой](#) социально-экономического развития Удмуртской Республики на 2005 - 2009 годы, утвержденной Законом Удмуртской Республики от 12 ноября 2004 года N 60-РЗ.

Последовательная реализация Программы позволит создать действенную систему муниципальной службы, сформировать высококвалифицированный состав муниципальных служащих, обеспечить эффективность муниципальной службы и результативность деятельности органов местного самоуправления на территории Удмуртской Республики.

4. Цели и задачи Программы, сроки и этапы ее реализации

Цель Программы - развитие и совершенствование муниципальной службы в Удмуртской Республике посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования системы управления муниципальной службой и системы непрерывного обучения муниципальных служащих.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих приоритетных задач:

- развитие нормативной правовой базы Удмуртской Республики по вопросам муниципальной службы;
- совершенствование системы управления муниципальной службой;
- обеспечение взаимосвязи муниципальной и государственной гражданской службы;
- повышение эффективности профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;
- повышение эффективности работы с кадровым резервом в органах местного самоуправления;
- формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала;
- разработка и применение современных механизмов стимулирования и мотивации труда муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне;
- стимулирование органов местного самоуправления в Удмуртской Республике к разработке муниципальных программ развития муниципальной службы;
- обеспечение развития системы гарантий муниципальным служащим;
- повышение ответственности муниципальных служащих за результаты своей деятельности;
- обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы.

Предлагаемые мероприятия по реформированию и развитию муниципальной службы будут осуществляться в два этапа.

На I этапе (2009 - 2011 годы) предстоит:

- усовершенствовать законодательную и нормативную базу в сфере муниципальной службы;
- организовать информационно-методическую помощь органам местного самоуправления в развитии муниципальной службы;
- сформировать единую систему непрерывного обучения муниципальных служащих;
- провести мероприятия по стимулированию органов местного самоуправления к разработке и реализации муниципальных программ развития муниципальной службы;
- завершить разработку современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала.

На II этапе (2012 - 2013 годы) предстоит:

- осуществлять мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- провести комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы;
- обеспечить эффективность внедрения современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий на муниципальной службе.

По итогам каждого этапа проводится анализ эффективности проведения мероприятий, расходования средств на основе оценки основных целевых индикаторов и показателей, а также определяются промежуточные результаты реализации Программы.

5. Целевые индикаторы по годам реализации Программы

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей эффективности Программы. Целевые индикаторы и показатели

эффективности рассчитываются по методикам, разрабатываемым в рамках реализации Программы. Мониторинг целевых индикаторов и показателей эффективности осуществляется начиная с года, следующего за утверждением методики расчета соответствующего показателя. Целевые индикаторы и показатели эффективности указаны в [приложении 1](#) к настоящей Программе.

6. План мероприятий Программы

Мероприятия Программы предполагается реализовывать по следующим направлениям:

- 1) повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- 2) совершенствование системы управления муниципальной службой;
- 3) внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;
- 4) совершенствование системы непрерывного обучения муниципальных служащих.

[План](#) мероприятий Программы как перечень конкретных, детально проработанных и взаимоувязанных мероприятий с указанием исполнителей, сроков исполнения, объемов материально-технических и финансовых ресурсов, а также источников финансирования указан в [приложении 2](#) к настоящей Программе.

7. Обоснование ресурсного обеспечения Программы

Предполагаемые объемы финансирования из бюджета Удмуртской Республики, предусмотренные настоящей Программой, носят ориентировочный характер и подлежат ежегодной корректировке в соответствии с законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики и сметой расходов Администрации Президента и Правительства Удмуртской Республики на очередной финансовый год.

Общий объем финансирования Программы, включая обучение муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, в рамках государственного заказа на профессиональную подготовку, профессиональную переподготовку, повышение квалификации из бюджета Удмуртской Республики составит 26570,8 тыс. рублей. Основные направления и объем финансирования по годам приведены в [таблице 1](#).

(в ред. постановлений Правительства УР от 07.02.2011 [N 19](#), от 29.08.2011 [N 295](#))

В случае несоответствия результатов выполнения Программы целевым индикаторам и показателям эффективности бюджетные ассигнования на реализацию Программы могут быть сокращены в соответствии с порядком, предусмотренным Правительством Удмуртской Республики.

Таблица 1

Общий объем финансирования

(в ред. [постановления](#) Правительства УР от 29.08.2011 [N 295](#))

(тыс. руб.)

Годы	Общий объем финансирования Программы	Профессиональная подготовка	Профессиональная переподготовка	Повышение квалификации	Иные мероприятия
2010	3170,0	2462,0	-	558,0	150,0
2011	7881,0	2664,0	424,0	3693,0	1100,0
2012	7759,9	2887,0	530,0	4167,9	175,0
2013	7759,9	3129,0	636,0	3794,9	200,0
Всего	26570,8	11142,0	1590,0	12213,8	1625,0

8. Механизм реализации Программы

Выполнение мероприятий Программы будет осуществляться в соответствии с [Планом мероприятий Программы](#), указанным в приложении 2 к настоящей Программе.

План мероприятий по реализации Программы уточняется государственным заказчиком на основе оценки результативности мероприятий Программы и достижения целевых индикаторов.

Выполнение отдельных мероприятий Программы будет осуществляться посредством заключения государственных контрактов (договоров, соглашений) между государственным заказчиком Программы и научными, образовательными и иными организациями.

Отбор научных, образовательных и иных организаций будет осуществляться государственным заказчиком Программы в соответствии с законодательством.

Государственный заказчик будет осуществлять координацию деятельности по реализации Программы, обеспечивать взаимодействие исполнителей Программы, анализировать и обобщать результаты их деятельности.

9. Организация управления Программой

Управление реализацией Программы будет осуществляться государственным заказчиком Программы - Администрацией Президента и Правительства Удмуртской Республики.

Формы и методы организации управления Программой будут определяться государственным заказчиком Программы.

Государственный заказчик Программы:

- обеспечивает реализацию Программы в соответствии с утвержденным планом мероприятий Программы и в пределах средств, предусмотренных законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на очередной финансовый год;

- заключает государственные контракты (договоры, соглашения) и оплачивает произведенные товары (выполненные работы, оказанные услуги) в соответствии с условиями государственного контракта (договора, соглашения);

- направляет до 1 марта текущего года в уполномоченный орган информацию о проводимых мероприятиях в соответствии с объемами финансирования Программы, предусмотренными законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период);

- направляет в уполномоченный орган бюджетную заявку на финансирование Программы из бюджета Удмуртской Республики;

- осуществляет проведение мониторинга реализации Программы.

Исполнители Программы в рамках своих функций и компетенции осуществляют оперативное управление Программой и отчитываются перед государственным заказчиком Программы о реализации осуществляемых ими мероприятий в сроки, установленные государственным заказчиком Программы.

10. Контроль за реализацией Программы

Организацию контроля и оперативного управления за выполнением мероприятий Программы будет осуществлять Администрация Президента и Правительства Удмуртской Республики.

В целях обеспечения контроля за реализацией Программы исполнители Программы ежегодно в установленные сроки будут представлять государственному заказчику Программы информацию о ходе реализации программных мероприятий.

Государственный заказчик Программы ежеквартально будет направлять в Министерство экономики Удмуртской Республики отчет о реализации Программы.

Ежегодно в срок до 1 февраля текущего года государственный заказчик Программы будет направлять в Государственный Совет Удмуртской Республики, Правительство Удмуртской Республики, Министерство экономики Удмуртской Республики отчет о реализации Программы за прошедший финансовый год.

11. Методика оценки эффективности реализации Программы

Методика оценки эффективности Программы заключается в определении количественных показателей, которых необходимо достичь при реализации мероприятий, направленных на развитие системы муниципальной службы в Удмуртской Республике.

Оценка количественных показателей эффективности Программы будет производиться путем сопоставления достигнутых в ходе ее реализации результатов целевым индикаторам и показателям эффективности.

Сбор информации для измерения показателей достижения результатов будет осуществляться по отчетной информации исполнителей мероприятий Программы, а также путем проведения мониторингов, социологических опросов по установленным целевым индикаторам.

12. Оценка эффективности реализации Программы

В результате реализации Программы должны быть обеспечены:

- разработка и внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы;
- разработка и реализация муниципальных программ развития муниципальной службы в органах местного самоуправления в Удмуртской Республике;
- актуализация содержания программ системы непрерывного обучения муниципальных служащих, внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения;
- совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса;
- внедрение и совершенствование механизмов формирования и использования кадрового резерва, проведения аттестаций и квалификационных экзаменов муниципальных служащих;
- разработка и внедрение в органах местного самоуправления программ и индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;
- разработка и внедрение в органах местного самоуправления современных механизмов мотивации и стимулирования эффективной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- реализация установленных законодательством гарантий и прав муниципальных служащих;
- разработка и внедрение информационных и современных кадровых технологий в системе органов местного самоуправления;
- обеспечение открытости, гласности и равного доступа граждан к муниципальной службе;
- повышение доверия населения к органам местного самоуправления.

13. Оценка рисков реализации Программы

В ходе реализации мероприятий Программы можно предположить возможность следующих основных рисков, связанных с наличием объективных и субъективных факторов:

изменение федерального законодательства и законодательства Удмуртской Республики о муниципальной службе;

возможность недофинансирования или несвоевременного финансирования расходов на реализацию программных мероприятий из бюджета Удмуртской Республики;

в процессе реализации Программы возможны отклонения в достижении результатов из-за несоответствия отдельных мероприятий Программы их ожидаемой эффективности.

В целях управления указанными рисками в процессе реализации Программы предусматривается:

проведение мониторинга выполнения Программы, регулярного анализа и при необходимости ежегодной корректировки индикаторов, а также мероприятий Программы;

перераспределение объемов финансирования в зависимости от динамики и темпов достижения поставленных целей, изменений во внешней среде.

**ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ
И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕСПУБЛИКАНСКОЙ ЦЕЛЕВОЙ
ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В УДМУРТСКОЙ
РЕСПУБЛИКЕ НА 2009 - 2013 ГОДЫ"**

N п/ п	Наименование целевого индикатора и показателя эффективности	Единицы измере- ния	Базовый показа- тель по Прог- рамме <*>	Прогноз				
				Очеред- ной финан- совый год	Плановый период			
					2010	2011	2012	2013
Целевые индикаторы								
1	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	%	15%	-	не менее 115% от базового значения	не менее 130% от базового значения	не менее 145% от базового значения	не менее 160% от базового значения

2	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	%	2%	-	не менее 200% от базового значения	не менее 300% от базового значения	не менее 400% от базового значения	не менее 500% от базового значения
3	Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет	%	10%	-	не менее 110% от базового значения	не менее 120% от базового значения	не менее 130% от базового значения	не менее 140% от базового значения
4	Число реализованных образовательных программ, отвечающих современным требованиям административной реформы	ед. (%)	4 ед.	-	не менее 105% от базового значения	не менее 112% от базового значения	не менее 120% от базового значения	не менее 125% от базового значения

5	Число муниципальных служащих, принявших участие в образовательных программах, отвечающих современным требованиям административной реформы	чел. (%)	172 чел.	-	не менее 150% от базового значения	не менее 200% от базового значения	не менее 250% от базового значения	не менее 300% от базового значения
6	Число муниципальных служащих, прошедших обучение в системе непрерывного обучения	чел. (%)	902 чел.	-	не менее 110% от базового значения	не менее 120% от базового значения	не менее 130% от базового значения	не менее 140% от базового значения
7	Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе	чел. (%)	220 чел.	-	не менее 90% от базового значения	не менее 85% от базового значения	не менее 80% от базового значения	не менее 75% от базового значения
Показатели эффективности								

		ские работы, прочие текущие расходы)									эффективности мероприятия, общий вклад мероприятия в достижение целевых индикаторов Республиканской ведомственной программы)
1. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих											
1.1	Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих	-	-	-	-	-	-	-	-	Минтруд УР	Разработка и реализация нормативных правовых актов, направленных на социальную защиту муниципальных служащих
1.2	Регламентация вопросов, касающихся повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих	-	-	-	-	-	-	-	-	Минтруд УР	Разработка и реализация нормативных правовых актов о совершенствовании денежного содержания муниципальных служащих
1.3	Формирование системы материального и нематериального стимулирования	Текущие расходы	Бюджет УР	275,0	-	-	75,0	100,0	100,0	АПИП УР, Минтруд УР, Минэкономики УР,	Повышение материальных и моральных стимулов для муниципальных

	муниципальных служащих к эффективному достижению качественных конечных результатов профессиональной служебной деятельности									ОМСУ в УР (по согласованию)	служащих к эффективному и качественному исполнению должностных обязанностей. Проведение республиканских конкурсов на звание "Лучший муниципальный служащий Удмуртской Республики"
1.4	Проведение мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих	Текущие расходы	Бюджет УР	200,0	-	-	75,0	50,0	75,0	АПиП УР, ОУ	Разработка методики, проведение мониторинга с целью обеспечения открытости, гласности и доступности муниципальной службы, получение информации об эффективности и результативности работы органов местного самоуправления
1.5	Разработка и реализация мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы	Текущие расходы	Бюджет УР	-	-	-	-	-	-	АПиП УР, ОУ	Совершенствование средств и методов информирования населения о деятельности органов местного самоуправления

1.6	Проведение мероприятия по стимулированию органов местного самоуправления к разработке и реализации муниципальных программ развития муниципальной службы	Текущие расходы	Бюджет УР	400,0	-	-	400,0	-	-	АПиП УР, Минтруд УР, ОМСУ в УР (по согласованию)	Проведение конкурсных процедур, формирование призового фонда республиканского конкурса на звание "Лучшая программа развития муниципальной службы в Удмуртской Республике"
Итого			Бюджет УР	875,0	-	-	550,0	150,0	175,0		
2. Совершенствование системы управления муниципальной службой											
2.1	Внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи муниципальной службы и государственной гражданской службы	-	-	-	-	-	-	-	-	Минтруд УР	Анализ действующего законодательства о муниципальной службе. Разработка и реализация нормативных правовых актов, направленных на совершенствование взаимодействия муниципальной и государственной гражданской службы
2.2	Создание системы оказания информационно-методической,	-	-	-	-	-	-	-	-	АПиП УР, Минтруд УР	Проведение семинаров-совещаний с руководителями

	консультативной помощи органам местного самоуправления по вопросам муниципальной службы										аппаратов органов местного самоуправления в Удмуртской Республике; разработка методических рекомендаций по вопросам муниципальной службы
2.3	Проведение мониторинга соблюдения федерального и республиканского законодательства по муниципальной службе в Удмуртской Республике	Текущие расходы	Бюджет УР	100,0	-	-	50,0	25,0	25,0	АПиП УР, Минтруд УР	Проведение анализа и правовой экспертизы действующей нормативной правовой базы, регулирующей порядок и условия прохождения муниципальной службы, изучение принятых и действующих муниципальных правовых актов органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы и разработка предложений по их совершенствованию
2.4	Разработка методики (технологии) работы комиссий	Текущие расходы	Бюджет УР	50,0	-	-	50,0	-	-	АПиП УР, ОУ	Проведение анализа действующих муниципальных

	по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе										правовых актов по вопросам организации работы комиссий. Разработка методических рекомендаций по работе комиссий
2.5	Совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению и борьбе с коррупцией на муниципальной службе	-	-	-	-	-	-	-	-	АПиП УР	Разработка и реализация комплекса мероприятий по предупреждению, противодействию коррупции на муниципальной службе. Снижение уровня коррупционных проявлений на муниципальной службе
	Итого		Бюджет УР	150,0	-	-	100,0	25,0	25,0		
3. Внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы											
3.1	Внедрение на муниципальной службе системы стратегического кадрового планирования (прогнозирования кадрового обеспечения)	Текущие расходы	Бюджет УР	50,0	-	-	50,0	-	-	АПиП УР, Минтруд УР	Разработка и внедрение системы стратегического кадрового планирования на муниципальной службе
3.2	Разработка	Текущие	Бюджет УР	100,0	-	50,0	50,0	-	-	АПиП УР	Анализ принятых

	технологии (механизма) по качественному формированию, подготовке и использованию кадрового резерва на муниципальной службе	расходы									муниципальных правовых актов по вопросам кадрового резерва на муниципальной службе. Анализ кадровой работы ОМСУ в УР по работе с кадровым резервом. Разработка типового положения по формированию, подготовке и использованию кадрового резерва в ОМСУ в УР
3.3	Разработка научно-обоснованных методик оценки профессиональных и деловых качеств кадров при проведении конкурсов, аттестации и квалификационных экзаменов	Текущие расходы	Бюджет УР	50,0	-	25,0	25,0	-	-	АПиП УР, ОУ	Разработка методик оценки профессиональных, деловых и моральных качеств кадров при проведении конкурсов, аттестации и квалификационных экзаменов с целью повышения профессионального уровня кадров
3.4	Автоматизация кадровых процедур, повышение качества и эффективности	Текущие расходы	Бюджет УР	200,0	-	-	200,0	-	-	АПиП УР, Минэкономки УР	Внедрить информационные коммуникационные технологии в систему управления

	муниципальной службы										персоналом муниципальной службы (программное обеспечение "Учет кадров органов государственной власти Удмуртской Республики и органов местного самоуправления в Удмуртской Республике")
	Итого		Бюджет УР	400,0	-	75,0	325,0	-	-		
4. Совершенствование системы непрерывного обучения муниципальных служащих в Удмуртской Республике											
4.1	Совершенствование системы непрерывного обучения муниципальных служащих	Текущие расходы	Бюджет УР	50,0	-	25,0	25,0	-	-	ОУ, АПиП УР	Разработка и реализация Положения о системе непрерывного обучения муниципальных служащих с целью повышения профессионального уровня муниципальных служащих
4.2	Разработка методики и проведение мониторинга по изучению потребности получения новых	Текущие расходы	Бюджет УР	50,0	-	-	50,0	-	-	ОУ, АПиП УР	Определение потребности в повышении уровня знаний, умений и навыков муниципальных

	знаний, умений и навыков муниципальными служащими										служащих
4.3	Определение приоритетных направлений программ системы непрерывного обучения муниципальных служащих	-	-	-	-	-	-	-	-	АПиП УР	Повышение профессионального уровня муниципальных служащих
4.4	Разработка комплексной тематической Программы непрерывного обучения муниципальных служащих на 2010 - 2013 годы	Текущие расходы	Бюджет УР	100,0	-	50,0	50,0	-	-	ОУ, АПиП УР	Разработка и реализация Программы непрерывного обучения муниципальных служащих
4.5	Усиление антикоррупционной составляющей в образовательных программах системы непрерывного обучения муниципальных служащих	Текущие расходы	Бюджет УР	-	-	-	-	-	-	ОУ, АПиП УР	Усиление теоретической направленности борьбы с проявлениями коррупции на муниципальной службе
4.6	Включение в программы системы непрерывного обучения	Текущие расходы	Бюджет УР	-	-	-	-	-	-	ОУ, АПиП УР	Совершенствование качества образования

	муниципальных служащих расширение изучения правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности										
4.7	Разработка механизма взаимодействия органов местного самоуправления и образовательного учреждения, реализующего систему непрерывного обучения муниципальных служащих	-	-	-	-	-	-	-	-	ОУ, АПиП УР	Разработка механизма взаимодействия ОМСУ в УР и образовательного учреждения с целью повышения качества образования
	Итого		Бюджет УР	200,0	-	75,0	125,0	-	-		
	Всего на иные мероприятия		Бюджет УР	1625,0	-	150,0	1100,0	175,0	200,0		
5	Организация обучения муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, по программам высшего и дополнительного профессионального образования	текущие расходы	Бюджет УР	24945,8	-	3020,0	6781,0	7584,9	7559,9	АПиП УР	Соблюдение требований законодательства по профессиональной подготовке кадров для органов местного самоуправления

(профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации)										
(п. 5 в ред. постановления Правительства УР от 29.08.2011 N 295)										
Всего по Программе	Бюджет УР	26570,8	-	3170,0	7881,0	7759,9	7759,9			
(в ред. постановления Правительства УР от 29.08.2011 N 295)										

Список сокращений, используемых в Плане мероприятий
Республиканской целевой программы "Развитие муниципальной
службы в Удмуртской Республике на 2009 - 2013 годы"

1. АПип УР - Администрация Президента и Правительства Удмуртской Республики.
 2. Минтруд УР - Министерство труда Удмуртской Республики.
 3. Минэкономики УР - Министерство экономики Удмуртской Республики.
 4. Минфин УР - Министерство финансов Удмуртской Республики.
 5. ОМСУ в УР - органы местного самоуправления в Удмуртской Республике.
 6. ОУ - научные, образовательные и иные организации, отбираемые государственным заказчиком Программы в соответствии с законодательством.
-