****

**АДМИНИСТРАЦИЯ АЛЕКСАНДРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО**

**ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

« 16 » ноября 2018 № 310

с. Александровское

Об утверждении муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы Администрации

Александровского сельского поселения на 2019-2023 годы»

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», на основании постановления Администрации Александровского сельского поселения от 12.11.2015 № 751/1 «О разработке муниципальных программ Александровского сельского поселения в целях совершенствования организации муниципальной службы».

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы Александровского сельского поселения на 2019-2023 годы» согласно приложению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления.

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Глава поселения Подпись В.Т. Дубровин

Приложение 1.

Постановление администрации

Александровского сельского поселения от 16.11.2018. № 310

Паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2019 – 2023 годах»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование Программы | – | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2019 – 2023 годах» |
| Инициатор постановки проблемы | – | Администрация Александровского сельского поселения |
| Координатор Программы | – | Глава Александровского сельского поселения |
| Заказчик Программы | – | Администрация Александровского сельского поселения |
| Разработчик Программы | – | Управляющий делами администрация Александровского сельского поселения |
| Цель Программы | – | развитие и совершенствование муниципальной службы в поселении, повышение эффективности деятельности лиц, замещающих муниципальные должности  и должности муниципальной службы в органах местного самоуправления поселения (далее – служащие) |
| Задачи Программы | – | совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы; |
|  | – | формирование системы мониторинга общественного мнения об  эффективности муниципальной службы и результативности  профессиональной служебной деятельности; |
| – | создание условий для профессионального развития и подготовки кадров для муниципальной службы поселения; |
| – | внедрение механизма предупреждения коррупции, выявления и  разрешения конфликта интересов на муниципальной службе поселения; |
| – | применение организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности служащих в целях повышения качества услуг, оказываемых органами местного самоуправления поселения гражданам и организациям; |
| – | привлечение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание материальных стимулов в зависимости от  объема и результатов работы служащих |
| – | участие в программах подготовки, переподготовки и дополнительного образования кадров для муниципальной службы и профессионального  развития служащих |
|  | – | внедрение современных механизмов стимулирования служащих |
| Сроки реализации Программы | – | 2019 – 2023 годы |
| Основные направления реализации Программы | – | внедрение  эффективных технологий и современных методов кадровой  работы |
| противодействие бюрократизму и предупреждение коррупции в органах местного самоуправления поселения |
| повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности служащих |
| Основные исполнители мероприятий Программы | – | Заместитель  главы поселения  Управляющий делами администрации поселения |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | – | повышение уровня доверия граждан и степени удовлетворенности граждан деятельностью служащих |
|  |  | обеспечение открытости муниципальной службы поселения и ее  доступности общественному контролю |
|  |  | создание необходимых условий для профессионального развития  служащих |
|  |  | реализация антикоррупционных программ в системе муниципальной  службы |
|  |  | совершенствование порядка замещения вакантных должностей  муниципальной службы на основе конкурса, обеспечивающего  равный доступ граждан к муниципальной службе |
|  |  | совершенствование механизмов формирования кадрового резерва,  проведения аттестации служащих |
|  |  | применение в органах местного самоуправления поселения современных механизмов стимулирования служащих к исполнению служебных  обязанностей на высоком профессиональном уровне |
| Контроль выполнения Программы | – | контроль реализации мероприятий Программы осуществляет Глава Александровского сельского поселения |

1. **Содержание проблемы и обоснование необходимости её решения программным методом**

Эффективность работы органов местного самоуправления напрямую  
зависит от уровня профессиональной подготовленности муниципальных  
служащих. Подготовка кадров для органов 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,  
потере доверия к органам местного самоуправления со стороны населения.

Эффективность управления определяется профессионализмом, деловыми  
и личностными качествами служащих, которые являются основным субъектом  
продвижения управленческих решений в жизнь. Проблема подбора и расстановки  
кадров на службе с учетом не только соответствия квалификационным качествам,  
но социальной сущности, нравственных ориентиров, моральности сознания, этики  
в настоящее время становится особенно актуальная как на государственной, так и  
на муниципальной службе.

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием Александровского сельского поселения (далее – поселение) возможно при наличии нормативно-правовой базы системы управления муниципальной службой и высокопрофессиональных кадров в органах местного самоуправления поселения. Уровень доверия населения к власти в целом, к муниципальным служащим органов местного самоуправления поселения в частности, повышение престижа муниципальной службы, формирование позитивного отношения граждан к муниципальной службе, в большей степени зависит от того, насколько результативно функционируют органы местного самоуправления поселения. С каждым годом все больше возрастают требования к органам местного самоуправления и муниципальным служащим со стороны гражданского общества.

Очевидно, что неэтичное, деловое нечестное поведение, в том числе  
коррупционное поведение, коррупционная неустойчивость, наносят большой вред  
как отдельно взятой организации, так и обществу и государству в целом. Недаром  
формирование этики и норм служебного поведения, ответственность за  
несоблюдение указанных норм в новой редакции Федерального закона от  
25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» получило нормативное  
закрепление.

В работе, связанной с подбором, расстановкой и оценкой кадров в органах местного самоуправления поселения, не всегда в полной мере используются новые технологии, недостаточно активно проводится работа по привлечению молодых перспективных кадров, по стимулированию служащих в повышении результативности их профессиональной служебной деятельности.

Также отмечается необходимость постоянного обновления и увеличения профессиональных знаний служащих в связи с частым изменением нормативно-правовой базы, дополнением и трансформированием полномочий органов местного самоуправления поселения и должностных обязанностей служащих.

Не имеет системного характера применение современных технологий управления персонала в органах местного самоуправления поселения.

Не в полной мере реализуются мероприятия, направленные на повышение мотивации муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне, в том числе посредством их материальной заинтересованности.

Реализация настоящей Программы позволит продолжить развитие системы муниципальной службы поселения, оптимизировав ее организацию и функционирование на основе установленных действующим законодательством принципов, внедрить использование в органах местного самоуправления поселения современных кадровых, информационных, образовательных и управленческих технологий.

**II. Основные цели и задачи Программы, срок и этапы ее реализации**

1. Эффективность реформирования и развития системы муниципальной службы поселения зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на модернизацию муниципальной службы поселения как единой системы, а также на практическое применение новых технологий муниципального управления. На данном этапе муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность служащих по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления поселения, при взаимодействии с институтами гражданского общества.

2. Цель Программы – развитие и совершенствование муниципальной службы поселения и повышение эффективности деятельности служащих.

3. Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих основных задач:

3.1. совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

3.2. формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности;

3.3. создание условий для профессионального развития и подготовки кадров для муниципальной службы района;

3.4. внедрение механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе района;

3.5. применение организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности служащих в целях повышения качества услуг, оказываемых органами местного самоуправления района гражданам и организациям;

3.6. привлечением на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы служащих;

3.7. участие в программах подготовки, переподготовки и дополнительного образования кадров для муниципальной службы и профессионального развития служащих.

3.8. внедрение современных механизмов стимулирования служащих;

4. Предлагаемые мероприятия по развитию системы муниципальной службы в Александровском сельском поселении запланированы на реализацию в 2019– 2023 годах.

**III. Основные мероприятия, предусмотренные Программой**

6. Основные мероприятия по  развитию муниципальной службы поселения определяются целями и стратегическими задачами Программы.

7. Комплекс мероприятий по развитию системы муниципальной службы, обеспечивающих достижение поставленных Программой целей и задач, предполагается осуществлять по трем основным направлениям:

7.1. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы.

Необходимость этого обоснована тем, что:

– основу кадрового потенциала органов местного самоуправления поселения должны составлять высокопрофессиональные специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления;

– в процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы;

Реализация данного направления планируется исходя из следующих приоритетов:

развитие системы подбора и подготовки кадров для органов местного самоуправления поселения;

проведение кадровой политики, предполагающей подбор, расстановку и ротацию кадров с учетом профессиональных заслуг и морально-этических качеств служащих;

применение современных организационно-управленческих технологий и методов работы с кадрами на муниципальной службе, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации служащих к результативной деятельности;

7.2. Противодействие бюрократизму и предупреждение коррупции в органах местного самоуправления поселения.

Необходимость разработки мероприятий обоснована тем, что современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы, противодействие коррупции на муниципальной службе, повышение престижа службы в органах местного самоуправления и авторитета служащих.

Осуществление данного направления предполагается, исходя из следующих приоритетов:

реализация мероприятий по противодействию коррупции;

внедрение механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов на муниципальной службе;

внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление служащими профессиональной служебной деятельности в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения;

повышение открытости и доступности муниципальной власти;

повышение доступности и качества муниципальных услуг;

разработка эффективных инструментов взаимодействия органов местного самоуправления поселения с институтами гражданского общества и средствами массовой информации в целях повышения открытости муниципальной службы;

разработка механизмов, направленных на улучшение качества работы служащих, в целях повышения уровня доверия граждан и удовлетворенности их деятельностью органов муниципальной власти.

7.3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности служащих.

Развитие данного направления обосновано тем, что:

– основными направлениями повышения эффективности муниципальной службы поселения являются разработка и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности служащих;

– необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования органов местного самоуправления поселения;

– внедрение в сферу муниципальной службы поселения современных информационных технологий управления и совершенствование системы организации профессиональной служебной деятельности служащих может способствовать повышению эффективности служебной деятельности служащих;

– необходимыми условиями успешного развития системы муниципальной службы поселения эффективного достижения поставленных перед нею целей являются повышение уровня социальной защищенности служащих, разработка и внедрение системы материального и нематериального стимулирования труда служащих, оптимизация порядка оплаты труда служащим органов местного самоуправления поселения.

– развитие системы муниципальной службы поселения требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования служащих, в том числе посредством проведения семинаров и учебных занятий собственными силами органов местного самоуправления.

Реализацию данного направления планируется проводить исходя из следующих приоритетов:

усиление мотивации служащих к повышению качества услуг, оказываемых органами местного самоуправления поселения гражданам и организациям;

упорядочение, конкретизация и закрепление в должностных инструкциях полномочий служащих;

разработка и применение в органах местного самоуправления поселения современных механизмов стимулирования служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

8. При реализации Программы требуется по каждому направлению осуществить конкретные мероприятия, которые сформированы в Плане мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2019 – 2023 годах» ([Приложение 2](file:///C:\Users\AndronB\Downloads\05-02-2014_15-07-19\%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D1%82%2016.01.2014%D0%B3.%20%C2%A6%204%20-%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0%20%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D1%8B.rtf#sub_1001)).

**IV. Механизм реализации Программы**

11. Исполнители мероприятий, предусмотренных Программой, определены в Плане мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2019 – 2023 годах», согласно [приложению 2](file:///C:\Users\AndronB\Downloads\05-02-2014_15-07-19\%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D1%82%2016.01.2014%D0%B3.%20%C2%A6%204%20-%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B0%20%D0%A0%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%20%D0%BC%D1%83%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D1%8B.rtf#sub_1001).

Исполнители мероприятий Программы несут ответственность за их реализацию, конечные результаты и рациональное использование выделяемых на выполнение мероприятий финансовых средств.

**V. Контроль за ходом реализации Программы**

12. Контроль за выполнением предусмотренных Программой мероприятий осуществляет  глава Александровского сельского поселения и два раза в год, до 30 числа месяца следующего за отчетным полугодием, рассматривает ход реализации программных мероприятий.

13. Отдел бюджетного планирования и анализа администрации поселения осуществляет контроль за целевым и эффективным использованием средств, выделяемых на реализацию Программы.

**VI. Ожидаемые результаты реализации Программы**

14. В результате реализации Программы должны быть обеспечены:

а) создание необходимых условий для профессионального развития служащих;

б) применение норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения служащих, а также выработка механизмов, обеспечивающих их соблюдение;

в) обеспечение открытости муниципальной службы поселения и ее доступности общественному контролю;

г) реализация антикоррупционных программ в органах местного самоуправления поселения;

д) деятельность комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

е) внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности служащих, дифференцированных по направлениям деятельности органов местного самоуправления поселения;

ж) совершенствование порядка проведения конкурса на замещение вакантных должностей и аттестации муниципальных служащих;

з) совершенствование механизмов формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров поселения;

и) внедрение в органах местного самоуправления поселения современных механизмов стимулирования труда служащих.

                                                                 Приложение 2.

Постановление администрации

Александровского сельского поселения от 16.11.2018г. № 310

План мероприятий по реализации муниципальной программы  «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2019 – 2023 годах»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Основные мероприятия | Сроки исполнения | Ответственные исполнители | Финансовые затраты,  тыс. руб. | | | | |
| Всего | | в том числе по годам: | | |
| с 2019 | по 2023 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 | 7 | |
| 1. Внедрение  эффективных технологий и современных методов кадровой работы | | | | | | | | |
| 1.1. | Реализация мероприятий по работе с резервом управленческих кадров поселения | 2019 – 2023 годы | Заместитель главы поселения | не требует  финансовых затрат | | | | |
| 1.2. | Применение современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации муниципальных служащих, формирования резерва управленческих кадров | 2019 – 2023 годы | Управ. делами | не требует  финансовых затрат | | | | |
| 1.3. | Повышение объективности оценки профессиональных знаний и навыков граждан при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей, при включении в кадровый резерв, муниципальных служащих – при проведении аттестации | 2019 – 2023 годы | Заместитель главы поселения | не требует  финансовых затрат | | | | |
| 2. Противодействие бюрократизму и предупреждение коррупции  в органах местного самоуправления поселения | | | | | | | | |
| 2.1. | Внедрение механизмов проверки соблюдения требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе | 2019 – 2023 годы | Заместитель главы поселения.  Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов | | не требует  финансовых затрат | | | |
| 2.2. | Реализация механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов | 2019 – 2023 годы | Заместитель главы поселения | | не требует  финансовых затрат | | | |
| 2.3. | Реализация порядка рассмотрения случаев неэтичного поведения служащих | 2019 – 2023 годы | Управляющий делами | | не требует  финансовых затрат | | | |
| 2.4. | Реализация процедуры представления служащими сведений об их доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера их супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, а также порядка проверки представляемых сведений | 2019 – 2023 годы | Управляющий делами | | не требует  финансовых затрат | | | |
| 2.5. | Обеспечение реализации процедуры уведомления работодателя о фактах склонения к совершению коррупционных действий и проведение служебных расследований случаев коррупционных проявлений | 2019 – 2023 годы | Управляющий делами | | не требует  финансовых затрат | | | |
| 2.6. | Обеспечение доступа граждан к информации о деятельности органов местного самоуправления поселения и должностных лиц указанных органов | 2019 – 2023 годы | Заместитель главы поселения | | не требует  финансовых затрат | | | |
| 2.7. | Реализация соблюдения ограничений при приеме граждан на муниципальную службу и прохождении муниципальной службы | 2019 – 2023 годы | Управляющий делами | | не требует  финансовых затрат | | | |
| 2.8. | Реализация механизма уведомления муниципальным служащим своего непосредственного руководителя в письменной форме о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов | 2019 – 2023 годы | Управляющий делами | | не требует  финансовых затрат | | | |
| 3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности служащих | | | | | | | | |
| 3.1. | Совершенствование системы материального стимулирования служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности | 2019 – 2023 годы | Заместитель главы поселения | не требует  финансовых затрат | | | | |
| 3.3. | Организация проведения консультационно-обучающих семинаров, учебных занятий для муниципальных служащих органов местного самоуправления  поселения | 2019 – 2023 годы | Управляющий делами | не требует финансовых затрат | | | |
| 3.4. | Организация и проведение проверок соблюдения специалистами администрации установленных правил по работе со служебными документами (делопроизводство, контроль) и обращениями граждан | 2019 – 2023 годы | Управляющий делами | не требует финансовых затрат | | | |
| 3.5. | Повышение уровня правовой и социальной защищенности служащих | 2019 – 2023 годы | Заместитель главы поселения  Управляющий делами | не требует финансовых затрат | | | |