

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСЕЛКА ИВАНИНО**

**КУРЧАТОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 213**

**« 03 » ноября 2021г.**

**О внесении изменений в постановление**

**№220 от 10.11.2020г. «Об утверждении**

**муниципальной программы «Развитие**

**муниципальной службы в поселке Иванино**

**Курчатовского района Курской области»»**

В соответствии с постановлением Администрации поселка Иванино Курчатовского района Курской области от 02.10.2012 года №248 «Об утверждении перечня муниципальных программ поселка Иванино Курчатовского района Курской области», Администрация посёлка Иванино Курчатовского района Курской области

 Постановляю:

1. Внести изменения в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в посёлке Иванино Курчатовского района Курской области» и изложить в новой редакции (приложение).
2. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования на сайте поселка Иванино ([http://поселок-иванино](http://поселок-иванино-).рф).

Глава поселка Иванино: С.В. Семенихин

Приложение

к постановлению Администрации посёлка Иванино от 03.11.2021 г. № 213

Паспорт Программы

«Развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области на 2020 – 2025 годы»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственные исполнители программы | – | администрация поселка Иванино |
| Участники Программы | – | администрация поселка Иванино |
| Подпрограммы программы | – | подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области на 2020-2025 годы» |
| Цели Программы | – | совершенствование организации муниципальной службы в поселке Иванино (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| Задачи Программы | – | совершенствование правовой основы муниципальной службы;внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;применение антикоррупционных механизмов;оптимизация штатной численности муниципальных служащих;повышение престижа муниципальной службы;привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| Целевые индикаторы и показатели программы |  | -удельный вес муниципальных служащих, принявших участие в семинарах;-удельный вес муниципальных служащих, прошедших аттестацию;- количество мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе и снижению уровня коррупционных проявлений;- доля муниципальных служащих, прошедших ежегодную диспансеризацию. |
| Этапы и сроки реализацииПрограммы | – | Срок реализации муниципальной программы 2020-2025 годы. Муниципальная программа реализуется в один этап. |
| Объемы бюджетныхассигнований Программы | – | бюджет поселка Иванино:всего за 2020 – 2025 годы - 7849550 рублей, в том числе:2020 год – 1305740 рублей;2021 год – 1400850 рублей;2022 год – 1285740 рублей;2023 год – 1285740 рублей;2024 год – 1285740 рублей;2025 год – 1285740 рублей. |
| Ожидаемые результаты реализации Программы  | – | по итогам реализации Программы в 2025 году будут достигнуты следующие результаты:индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента; количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов; доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов; доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов; доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 50 процентов; доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 50 процентов; число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 30 процентов; число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 50 процентов; число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 35 процентов |

1. **Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы, в том числе формулировки основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития**

В поселке Иванино Курчатовского района Курской области накоплен опыт организации местного самоуправления, позволяющий создать условия для его дальнейшего развития и совершенствования. Однако результативная реализация новых полномочий органами местного самоуправления невозможна без укрепления их кадрового потенциала.

Развитию кадрового потенциала способствуют всеобъемлющее правовое регулирование и оптимальная организация прохождения муниципальной службы, плановое и системное развитие муниципальной службы.

На территории поселка Иванино Курчатовского района сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим федеральным и региональным законодательством. Нормативными правовыми актами муниципального образования «поселок Иванино» Курчатовского района Курской области урегулированы основные вопросы организации муниципальной службы в рамках полномочий, предоставленных органам местного самоуправления.

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы. А именно:

недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов;

не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;

недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;

качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Реализация Программы должна способствовать решению как указанных, так и иных проблем, возникающих в сфере муниципальной службы поселения.

С учетом современных потребностей и динамичности развития муниципальной службы необходимо сформировать систему профессионального развития муниципальных служащих на основе долгосрочного планирования и гарантированного финансирования из районного бюджета.

Муниципальная программа разработана с учетом положений Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года №203.

**2. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации**

**муниципальной программы, цели, задачи и показатели (индикаторы) достижения целей и решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов муниципальной программы, сроков и этапов реализации муниципальной программы**

Приоритетным направлением муниципальной политики в сфере реализации муниципальной программы является создание условий для повышения эффективности деятельности Администрации поселка Иванино Курчатовского района Курской области по решению вопросов местного значения.

Основная цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в поселке Иванино и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий Программы будет направлена на решение следующих основных задач:

совершенствование правовой основы муниципальной службы;

внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

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

применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;

оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

повышение престижа муниципальной службы;

привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;

создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

Ожидаемые конечные результаты муниципальной программы:

индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента;

количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов;

доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 50 процентов;

доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 50 процентов;

число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 30 процентов;

число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 50 процентов;

число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 35 процентов.

Муниципальная программа рассчитана на 2020-2025 годы и ее реализация проводится в один этап.

**3. Сведения о показателях и индикаторах муниципальной программы**

Степень достижения цели и решения задач муниципальной программы можно оценить с помощью следующих индикаторов (показателей):

-удельный вес муниципальных служащих, принявших участие в семинарах;

-удельный вес муниципальных служащих, прошедших аттестацию;

- количество мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе и снижению уровня коррупционных проявлений;

- доля муниципальных служащих, прошедших ежегодную диспансеризацию

Значения целевых индикаторов и показателей по муниципальной подпрограмме приведены в таблице № 1 в приложении к муниципальной программе.

**4. Обобщенная характеристика основных мероприятий муниципальной программы и подпрограмм муниципальной программы**

3.1. Задача № 1 Программы «Совершенствование правовой основы муниципальной службы».

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы;

применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства.

Для достижения поставленной задачи предполагается разработать проекты нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы, регламентирующие:

порядок формирования и ведения реестра муниципальных служащих поселения;

вопросы оптимизации системы управления.

Кроме того, в рамках реализации данной задачи будет проводиться мониторинг реализации законодательства о муниципальной службе.

Задачами мониторинга является выявление состояния правового регулирования и правоприменительная практика в сфере муниципальной службы.

3.2. Задача № 2 Программы «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности».

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Органы местного самоуправления должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности.

Основу кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

Муниципальная службы должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм всей муниципальной службы, ее авторитет в обществе.

Действующее российское законодательство возлагает на органы местного самоуправления значительные полномочия в сфере кадровой работы, в том числе связанные с проведением процедур аттестации и формированием кадрового резерва.

При проведении указанных кадровых процедур аттестационные комиссии должны оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих.

Вместе с тем, непосредственно на заседании комиссии невозможно провести полную и всестороннюю оценку указанных параметров. Необходимо использование широкого спектра методов оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих.

Исходя из вышеизложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, членам аттестационных комиссий.

Наличие таких материалов позволит членам аттестационных комиссий проводить более качественную оценку профессионального уровня служащих и принимать предусмотренные законодательством решения (например, о соответствии замещаемой должности), основываясь не только на субъективном впечатлении от заслушивания сообщений и собеседования на заседании комиссии, но и на объективных данных, полученных специалистами с использованием научно обоснованных методик.

Один из важнейших разделов должностной инструкции – показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. Выполнение данных показателей должно учитываться при оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации.

В настоящее время показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности в большинстве должностных инструкций муниципальных служащих отсутствуют.

Одним из способов современной кадровой работы является разработка и внедрение методики подбора кадров и формирования кадрового резерва на основе современных технологий.

Методика может быть основана на оценке по выработанным показателям (результаты работы, опыт, образование, возраст и здоровье и т.п.) ряда профессионально важных для конкретной должности характеристик и их преобразование в количественные интегральные показатели (индексы) для последующего использования в кадровой работе.

Расчет индивидуальных и групповых значений кадрового потенциала может выполняться на основе соответствующих составляющих этих оценок: характеристик в рамках критериев, критериев в рамках индивидуальной оценки, индивидуальных оценок муниципальных служащих в рамках соответствующей группы.

Это позволит определить общий уровень состояния кадрового потенциала муниципальной службы, выявить проблемные участки и выработать меры, направленные на повышение его качества и эффективности.

В рамках реализации задачи № 2 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы;

совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу;

совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;

разработка и внедрение эффективных механизмов ротации кадрового состава муниципальной службы;

проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

разработка и внедрение методики планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих;

совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство;

разработка предложений по внедрению в деятельность органов местного самоуправления элементов управления по результатам, предусматривающих разработку четких критериев оценки эффективности деятельности каждого работника и их интегрирование в систему материального стимулирования муниципальных служащих.

3.3. Задача № 3 Программы «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих».

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам, не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации полномочий муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях.

В этой связи предполагается реализация комплекса мероприятий, направленных на совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе:

совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих;

разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

совершенствование методики оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных инструкциях;

мониторинг применения должностных инструкций, оценка степени влияния должностной инструкции на обеспечение исполнения полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;

разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения должностных обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;

 внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления;

организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе.

Реализация данной задачи позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также создать необходимые условия для планомерного устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно исполняющих свои должностные обязанности.

3.4. Задача № 4 Программы «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих».

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

В настоящее время определены правовые и организационные основы системы муниципальной службы. Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность совершенствования качественного состава управленческих кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения муниципальных служащих.

В рамках реализации задачи № 4 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

разработка и внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;

организация индивидуального обучения муниципальных служащих;

развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте;

участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения;

развитие индивидуального образования муниципальных служащих;

участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи;

приобретение учебно-методической литературы;

осуществление мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

3.5. Задача № 5 Программы «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе».

Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации экономики, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления.

Начатая в 2008 году антикоррупционная реформа призвана сдерживать административное давление на граждан, бизнес, институты гражданского общества.

Коррупция – сложное и комплексное общественное явление, поэтому требуется формирование специфических принципов правового регулирования. Данные принципы не сводятся только к введению санкций и их усилению. Центр тяжести должен быть перенесен на комплексный подход и сочетание различных средств – юридических, экономических, организационных, воспитательных и др. Их закрепление в настоящей Программе будет иметь положительный результат.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

внедрение порядка организации проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;

внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих;

организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

разработка и внедрение системы мониторинга исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, подверженными риску коррупционных проявлений, и устранение таких рисков;

участие муниципальных служащих в семинарах и тренингах, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

3.6. Задача № 6 Программы «Оптимизация штатной численности муниципальных служащих».

В рамках данной Программы планируется решить одну из актуальных проблем – определить оптимальную или эффективную численность работников органов местного самоуправления.

Необходимость оптимизации структуры и штатной численности продиктована как изменениями исполняемых ими полномочий, функций, услуг, их объемов и трудозатрат в соответствии действующим законодательством, так и современной экономической ситуацией.

Формирование организационных структур и штатов органов местного самоуправления должно основываться на установлении объективной потребности данных органов в кадрах.

Существующие методики определения штатной численности и структур указанных органов требуют актуализации и доработки с учетом изменений законодательства в сфере муниципального управления.

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;

подготовка предложений по формированию организационных структур и штатной численности органов местного самоуправления.

В конечном итоге внедрение новых подходов к определению штатной численности органов местного самоуправления и формированию организационных структур позволит не только снизить неэффективные расходы на содержание данных органов, но и повысить эффективность, а также качество их деятельности.

3.7. Задача № 7 Программы «Повышение престижа муниципальной службы».

В современных условиях меняются требования, предъявляемые
к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. Однако их низкая конкурентоспособность приводит к падению профессионализма, компетентности и квалификации служащих, сложности привлечения молодых специалистов. Все это подрывает доверие к муниципальной службе и способствует формированию негативного имиджа. Повышение престижа муниципальной службы и создание целостного кадрового ядра должны стать основными направлениями развития.

Установление дополнительных гарантий муниципальным служащим будет способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, притоку высококвалифицированных кадров.

В рамках реализации задачи № 7 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе:

совершенствование механизмов предоставления единовременной субсидии на приобретение жилой площади муниципальным служащим;

совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих;

совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;

разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе;

разработка и реализация с помощью средств массовой информации программ, направленных на повышение престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим;

разработка и реализация информационного проекта о показательных положительных примерах деятельности муниципальных служащих;

внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих.

3.8. Задача № 8 Программы «Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления».

Для решения поставленной задачи в Программе предусмотрена реализация мероприятий по следующим направлениям:

формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы;

внедрение института стажерства в органах местного самоуправления;

создание муниципального молодежного клуба «Молодой управленец» для обеспечения мер поддержки способной и талантливой молодежи.

Формирование современного кадрового резерва обеспечит преемственность и передачу накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам.

3.9. Задача № 9 Программы «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы».

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы.

Основными мероприятиями Программы для создания данной системы в поселке Иванино будут являться:

разработка и внедрение комплекса мер, направленных на укрепление общественных связей органов местного самоуправления;

разработка и внедрение комплекса мер, направленных на обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;

организация пресс-конференций, брифингов, интервью средствам массовой информации по вопросам развития муниципальной службы;

привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

создание на официальном сайте поселка Иванино информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

создание на официальном сайте поселка Иванино страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия».

**5. Обобщенная характеристика мер муниципального регулирования**

В ходе реализации мероприятий муниципальной программы применение налоговых, тарифных и кредитных мер муниципального регулирования не предусмотрено.

В связи с корректировкой местного бюджета, а также из-за возможных изменений в федеральном и областном законодательстве предусматривается в установленном порядке инициирование внесения изменений в нормативные правовые акты муниципального образования «поселок Иванино» Курчатовского района Курской области.

Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы приведены в таблице № 3 приложении к муниципальной программе.

**6. Прогноз сводных показателей муниципальных заданий по этапам реализации муниципальной программы**

В рамках реализации муниципальной программы выполнение муниципальных заданий и оказание муниципальных услуг не осуществляется.

**7. Информация об участии предприятий и организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности в реализации муниципальной программы**

 Участие предприятий и организаций, независимо от их организационно-правовой формы собственности, а также внебюджетных фондов в реализации муниципальной программы не планируется.

**8. Обоснование выделения подпрограммы**

Комплексный характер цели и задачи подпрограммы обуславливают целесообразность использования программно-целевых методов управления для скоординированного достижения взаимосвязанных целей подпрограмм и решения соответствующих им задач как в целом по муниципальной программе, так и по ее отдельным блокам.

В муниципальную программу включена подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы»;

Выполнение задач подпрограммы, а также реализация ее мероприятий позволит достичь основную цель муниципальной программы: развитие муниципальной службы на территории поселка Иванино Курчатовского района Курской области, повышение квалификации кадрового состава, эффективное осуществление полномочий городского поселения.

**9. Обоснование объема финансовых ресурсов,**

**необходимых для реализации муниципальной программы**

Финансирование программных мероприятий будет осуществляться за счет средств местного бюджета.

Общий объем финансовых средств на реализацию мероприятий муниципальной программы на весь период составляет 7849550 рублей, в том числе по годам:

2020 год – 1305740 рублей;

2021 год – 1400850 рублей;

2022 год – 1285740 рублей;

2023 год – 1285740 рублей;

2024 год – 1285740 рублей;

2025 год – 1285740 рублей;

Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы счет средств местного бюджета представлено в таблице № 5 и № 6 в приложении к муниципальной программе.

Объемы финансирования носят прогнозный характер и подлежат ежегодному уточнению в установленном порядке при формировании проекта бюджета на соответствующий год и плановый период.

**Раздел 10. Оценка степени влияния выделения дополнительных объемов**

**ресурсов на показатели (индикаторы) муниципальной программы,**

**состав и основные характеристики основных мероприятий**

**подпрограмм муниципальной программы**

Выделение дополнительных объемов ресурсов на реализацию основных мероприятий муниципальной программы в настоящее время не планируется.

**11. Анализ рисков реализации муниципальной программы (вероятных явлений, событий, процессов, не зависящих от участников муниципальной программы и негативно влияющих на основные параметры муниципальной программы и описание мер управления рисками реализации муниципальной программы**

При реализации муниципальной программы возможно возникновение риска невыполнения мероприятий и не достижения запланированных результатов в случае сокращения объемов бюджетного финансирования программы.

Риски реализации муниципальной программы разделены на внутренние, которые относятся к сфере компетенции ответственного исполнителя, и внешние, наступление или не наступление которых не зависит от действий ответственного исполнителя программы.

Внутренние риски могут являться следствием:

низкой исполнительской дисциплины ответственного исполнителя, должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий муниципальной программы;

несвоевременных разработки, согласования и принятия документов, обеспечивающих выполнение мероприятий муниципальной программы;

недостаточной оперативности при корректировке плана реализации муниципальной программы при наступлении внешних рисков реализации муниципальной программы.

Мерами управления внутренними рисками являются:

детальное планирование хода реализации муниципальной программы;

оперативный мониторинг выполнения мероприятий муниципальной программы;

своевременная актуализация ежегодных планов реализации муниципальной программы, в том числе корректировка состава и сроков исполнения мероприятий с сохранением ожидаемых результатов мероприятий муниципальной программы.

Внешние риски могут являться следствием:

сокращения объемов бюджетного финансирования мероприятий муниципальной программы; появления новых научных, технических и технологических решений.

Меры по управлению указанными рисками реализации муниципальной программы основаны на:

регулярном анализе результатов реализации муниципальной программы, возможной корректировке мероприятий подпрограмм по результатам проведенного мониторинга и анализа.

Принятие мер по управлению рисками осуществляется ответственным исполнителем муниципальной программы в процессе мониторинга реализации муниципальной программы и оценки ее эффективности и результативности.

**12. Методика оценки эффективности муниципальной программы**

12.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении целевых показателей Программы.

12.2. По итогам реализации Программы в 2025 году будут достигнуты следующие результаты:

- индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента;

количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов;

- доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;

- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов;

- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 50 процентов;

- доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 50 процентов;

- число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 30 процентов;

- число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 50 процентов;

- число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 35 процентов

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании результатов опроса жителей посёлке в 2018 году.

1.2. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей посёлка Иванино по вопросу: «Как Вы оцениваете деятельность главы посёлка Иванино (администрации посёлка Иванино)?».

Варианты ответов:

положительно;

скорее положительно;

отрицательно;

скорее отрицательно;

затрудняюсь ответить.

Расчет доверия производится путем сложения значений категорий «положительно» и «скорее положительно».

Единица измерения – процентов.

2. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям

2.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно
100 процентов, включая итоги 2025 года.

Единица измерения – процентов.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДДМС = ДР х 100 / ДМС, где:

ДДМС – доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС – количество должностей муниципальной службы.

3. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции

которых содержат показатели результативности

3.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – процентов.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДМСр = ДРр х 100 / ДР, где:

ДМСр – доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДРр – количество утвержденных должностных инструкций, которые содержат показатели результативности.

4. Доля вакантных должностей муниципальной

службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва

4.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

4.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДр = ВДр х 100 / ВД, где:

ДВДр – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;

ВД – количество вакантных должностей;

ВДр – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва.

5. Доля вакантных должностей муниципальной службы,

замещаемых на основе конкурса

5.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

5.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДк = ВДк х 100 / ВД, где:

ДВДк – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;

ВД – количество вакантных должностей;

ВДк – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса.

6. Доля специалистов в возрасте до 30 лет,

имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет

6.2. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

6.3. Показатель рассчитывается по формуле:

ДС30 = КС3 х 100 / КС30, где:

ДС30 – доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;

КС30 – количество специалистов в возрасте до 30 лет;

КС3 – количество специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет.

7. Число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки

7.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общий рост должен составлять 30 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

8. Число муниципальных служащих, прошедших обучение

в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку

8.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 годов общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

9. Число муниципальных служащих,

уволившихся с муниципальной службы до достижения ими

предельного возраста пребывания на муниципальной службе

9.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2025 года общее снижение должно составлять 35 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

**Подпрограмма**

**«Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области на 2020-2025 годы» муниципальной программы поселка Иванино Курчатовского района Курской области**

**«Развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области»**

**Паспорт подпрограммы**

**«Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области на 2020-2025 годы»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственные исполнители подпрограммы | – | администрация поселка Иванино |
| Участники Подпрограммы | – | администрация поселка Иванино |
| Программно - целевые инструменты подпрограммы | - | отсутствует |
| Цели Подпрограммы | – | совершенствование организации муниципальной службы в поселке Иванино (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| Задачи Подпрограммы | – | совершенствование правовой основы муниципальной службы;внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;применение антикоррупционных механизмов;оптимизация штатной численности муниципальных служащих;повышение престижа муниципальной службы;привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| Целевые индикаторы и показатели подпрограммы |  | -удельный вес муниципальных служащих, принявших участие в семинарах;-удельный вес муниципальных служащих, прошедших аттестацию;- количество мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе и снижению уровня коррупционных проявлений;- доля муниципальных служащих, прошедших ежегодную диспансеризацию. |
| Этапы и сроки реализацииПодпрограммы | – | Срок реализации подпрограммы 2020-2025 годы. Подпрограмма реализуется в один этап. |
| Объемы бюджетных ассигнований Подпрограммы | – | бюджет поселка Иванино:всего за 2020 – 2025 годы - 7849550 рублей, в том числе:1. год – 1305740 рублей;

2021 год – 1400850 рублей;2022 год – 1285740 рублей;2023 год – 1285740 рублей;2024 год – 1285740 рублей;2025 год – 1285740 рублей; |
| Ожидаемые результаты реализации Подпрограммы  | – | по итогам реализации Программы в 2025 году будут достигнуты следующие результаты:индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента; количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов; доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов; доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов; доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 50 процентов; доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 50 процентов; число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 30 процентов; число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 50 процентов; число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 35 процентов |

1. **Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы, в том числе формулировки основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития**

В поселке Иванино Курчатовского района Курской области накоплен опыт организации местного самоуправления, позволяющий создать условия для его дальнейшего развития и совершенствования. Однако результативная реализация новых полномочий органами местного самоуправления невозможна без укрепления их кадрового потенциала.

Развитию кадрового потенциала способствуют всеобъемлющее правовое регулирование и оптимальная организация прохождения муниципальной службы, плановое и системное развитие муниципальной службы.

На территории поселка Иванино Курчатовского района сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим федеральным и региональным законодательством. Нормативными правовыми актами муниципального образования «поселок Иванино» Курчатовского района Курской области урегулированы основные вопросы организации муниципальной службы в рамках полномочий, предоставленных органам местного самоуправления.

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы. А именно:

недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов;

не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;

недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;

качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Реализация Программы должна способствовать решению как указанных, так и иных проблем, возникающих в сфере муниципальной службы поселения.

С учетом современных потребностей и динамичности развития муниципальной службы необходимо сформировать систему профессионального развития муниципальных служащих на основе долгосрочного планирования и гарантированного финансирования из районного бюджета.

Муниципальная программа разработана с учетом положений Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 9 мая 2017 года №203.

**2. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации**

**муниципальной программы, цели, задачи и показатели (индикаторы) достижения целей и решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов муниципальной программы, сроков и этапов реализации муниципальной программы**

Приоритетным направлением муниципальной политики в сфере реализации муниципальной программы является создание условий для повышения эффективности деятельности Администрации поселка Иванино Курчатовского района Курской области по решению вопросов местного значения.

Основная цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в поселке Иванино и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий Программы будет направлена на решение следующих основных задач:

совершенствование правовой основы муниципальной службы;

внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

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

применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;

оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

повышение престижа муниципальной службы;

привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;

создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

Ожидаемые конечные результаты муниципальной программы:

индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента;

количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов;

доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, увеличится на 50 процентов;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 50 процентов;

доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, увеличится на 50 процентов;

число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 30 процентов;

число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 50 процентов;

число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе, уменьшится на 35 процентов.

Муниципальная программа рассчитана на 2020-2025 годы и ее реализация проводится в один этап.

**3. Характеристика основных мероприятий подпрограммы**

3.1. Задача № 1 Программы «Совершенствование правовой основы муниципальной службы».

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы;

применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства.

Для достижения поставленной задачи предполагается разработать проекты нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы, регламентирующие:

порядок формирования и ведения реестра муниципальных служащих поселения;

вопросы оптимизации системы управления.

Кроме того, в рамках реализации данной задачи будет проводиться мониторинг реализации законодательства о муниципальной службе.

Задачами мониторинга является выявление состояния правового регулирования и правоприменительная практика в сфере муниципальной службы.

3.2. Задача № 2 Программы «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности».

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Органы местного самоуправления должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности.

Основу кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

Муниципальная службы должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм всей муниципальной службы, ее авторитет в обществе.

Действующее российское законодательство возлагает на органы местного самоуправления значительные полномочия в сфере кадровой работы, в том числе связанные с проведением процедур аттестации и формированием кадрового резерва.

При проведении указанных кадровых процедур аттестационные комиссии должны оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих.

Вместе с тем, непосредственно на заседании комиссии невозможно провести полную и всестороннюю оценку указанных параметров. Необходимо использование широкого спектра методов оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих.

Исходя из вышеизложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, членам аттестационных комиссий.

Наличие таких материалов позволит членам аттестационных комиссий проводить более качественную оценку профессионального уровня служащих и принимать предусмотренные законодательством решения (например, о соответствии замещаемой должности), основываясь не только на субъективном впечатлении от заслушивания сообщений и собеседования на заседании комиссии, но и на объективных данных, полученных специалистами с использованием научно обоснованных методик.

Один из важнейших разделов должностной инструкции – показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. Выполнение данных показателей должно учитываться при оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации.

В настоящее время показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности в большинстве должностных инструкций муниципальных служащих отсутствуют.

Одним из способов современной кадровой работы является разработка и внедрение методики подбора кадров и формирования кадрового резерва на основе современных технологий.

Методика может быть основана на оценке по выработанным показателям (результаты работы, опыт, образование, возраст и здоровье и т.п.) ряда профессионально важных для конкретной должности характеристик и их преобразование в количественные интегральные показатели (индексы) для последующего использования в кадровой работе.

Расчет индивидуальных и групповых значений кадрового потенциала может выполняться на основе соответствующих составляющих этих оценок: характеристик в рамках критериев, критериев в рамках индивидуальной оценки, индивидуальных оценок муниципальных служащих в рамках соответствующей группы.

Это позволит определить общий уровень состояния кадрового потенциала муниципальной службы, выявить проблемные участки и выработать меры, направленные на повышение его качества и эффективности.

В рамках реализации задачи № 2 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы;

совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу;

совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;

разработка и внедрение эффективных механизмов ротации кадрового состава муниципальной службы;

проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

разработка и внедрение методики планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих;

совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство;

разработка предложений по внедрению в деятельность органов местного самоуправления элементов управления по результатам, предусматривающих разработку четких критериев оценки эффективности деятельности каждого работника и их интегрирование в систему материального стимулирования муниципальных служащих.

3.3. Задача № 3 Программы «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих».

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам, не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации полномочий муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях.

В этой связи предполагается реализация комплекса мероприятий, направленных на совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе:

совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих;

разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

совершенствование методики оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных инструкциях;

мониторинг применения должностных инструкций, оценка степени влияния должностной инструкции на обеспечение исполнения полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;

разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения должностных обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;

 внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления;

организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе.

Реализация данной задачи позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также создать необходимые условия для планомерного устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно исполняющих свои должностные обязанности.

3.4. Задача № 4 Программы «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих».

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

В настоящее время определены правовые и организационные основы системы муниципальной службы. Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность совершенствования качественного состава управленческих кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения муниципальных служащих.

В рамках реализации задачи № 4 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

разработка и внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;

организация индивидуального обучения муниципальных служащих;

развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте;

участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения;

развитие индивидуального образования муниципальных служащих;

участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи;

приобретение учебно-методической литературы;

осуществление мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

3.5. Задача № 5 Программы «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе».

Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации экономики, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления.

Начатая в 2008 году антикоррупционная реформа призвана сдерживать административное давление на граждан, бизнес, институты гражданского общества.

Коррупция – сложное и комплексное общественное явление, поэтому требуется формирование специфических принципов правового регулирования. Данные принципы не сводятся только к введению санкций и их усилению. Центр тяжести должен быть перенесен на комплексный подход и сочетание различных средств – юридических, экономических, организационных, воспитательных и др. Их закрепление в настоящей Программе будет иметь положительный результат.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

внедрение порядка организации проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;

внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих;

организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

разработка и внедрение системы мониторинга исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, подверженными риску коррупционных проявлений, и устранение таких рисков;

участие муниципальных служащих в семинарах и тренингах, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

3.6. Задача № 6 Программы «Оптимизация штатной численности муниципальных служащих».

В рамках данной Программы планируется решить одну из актуальных проблем – определить оптимальную или эффективную численность работников органов местного самоуправления.

Необходимость оптимизации структуры и штатной численности продиктована как изменениями исполняемых ими полномочий, функций, услуг, их объемов и трудозатрат в соответствии действующим законодательством, так и современной экономической ситуацией.

Формирование организационных структур и штатов органов местного самоуправления должно основываться на установлении объективной потребности данных органов в кадрах.

Существующие методики определения штатной численности и структур указанных органов требуют актуализации и доработки с учетом изменений законодательства в сфере муниципального управления.

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;

подготовка предложений по формированию организационных структур и штатной численности органов местного самоуправления.

В конечном итоге внедрение новых подходов к определению штатной численности органов местного самоуправления и формированию организационных структур позволит не только снизить неэффективные расходы на содержание данных органов, но и повысить эффективность, а также качество их деятельности.

3.7. Задача № 7 Программы «Повышение престижа муниципальной службы».

В современных условиях меняются требования, предъявляемые
к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. Однако их низкая конкурентоспособность приводит к падению профессионализма, компетентности и квалификации служащих, сложности привлечения молодых специалистов. Все это подрывает доверие к муниципальной службе и способствует формированию негативного имиджа. Повышение престижа муниципальной службы и создание целостного кадрового ядра должны стать основными направлениями развития.

Установление дополнительных гарантий муниципальным служащим будет способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, притоку высококвалифицированных кадров.

В рамках реализации задачи № 7 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе:

совершенствование механизмов предоставления единовременной субсидии на приобретение жилой площади муниципальным служащим;

совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих;

совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;

разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе;

разработка и реализация с помощью средств массовой информации программ, направленных на повышение престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим;

разработка и реализация информационного проекта о показательных положительных примерах деятельности муниципальных служащих;

внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих.

3.8. Задача № 8 Программы «Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления».

Для решения поставленной задачи в Программе предусмотрена реализация мероприятий по следующим направлениям:

формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы;

внедрение института стажерства в органах местного самоуправления;

создание муниципального молодежного клуба «Молодой управленец» для обеспечения мер поддержки способной и талантливой молодежи.

Формирование современного кадрового резерва обеспечит преемственность и передачу накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам.

3.9. Задача № 9 Программы «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы».

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы.

Основными мероприятиями Программы для создания данной системы в поселке Иванино будут являться:

разработка и внедрение комплекса мер, направленных на укрепление общественных связей органов местного самоуправления;

разработка и внедрение комплекса мер, направленных на обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;

организация пресс-конференций, брифингов, интервью средствам массовой информации по вопросам развития муниципальной службы;

привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

создание на официальном сайте поселка Иванино информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

создание на официальном сайте поселка Иванино страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия».

**4. Информация об инвестиционных проектах, исполнение которых полностью или частично осуществляется за счет средств районного бюджета в случае их реализации в соответствующей сфере социально-экономического развития Курчатовского района Курской области**

В рамках реализации подпрограммы реализация инвестиционных проектов, исполнение которых полностью или частично осуществляется за счет средств местного бюджета не предусмотрена.

1. **Прогноз сводных показателей муниципальных заданий по этапам реализации подпрограммы (при оказании муниципальными учреждениями муниципальных услуг (работ) в рамках подпрограммы)**

В рамках реализации подпрограммы выполнение муниципальных заданий и оказание муниципальных услуг не осуществляется.

В рамках реализации муниципальной подпрограммы выполнение муниципальных заданий и оказание муниципальных услуг не осуществляется.

**6. Информация об участии предприятий и организаций,**

 **независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности,**

 **а также других внебюджетных источников в реализации подпрограммы**

 Участие предприятий и организаций, независимо от их организационно-правовой формы собственности, а также внебюджетных фондов в реализации подпрограммы не планируется.

**7. Обоснование объема финансовых ресурсов,**

**необходимых для реализации подпрограммы**

Финансирование программных мероприятий будет осуществляться за счет средств местного бюджета.

Общий объем финансовых средств на реализацию мероприятий подпрограммы на весь период составляет 7849550 рублей, в том числе по годам:

2020 год – 1305740 рублей;

2021 год – 1400850 рублей;

2022 год – 1285740 рублей;

2023 год – 1285740 рублей;

2024 год – 1285740 рублей;

2025 год – 1285740 рублей;

Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы счет средств местного бюджета представлено в таблице № 5 в приложении к муниципальной программе.

Объемы финансирования носят прогнозный характер и подлежат ежегодному уточнению в установленном порядке при формировании проекта бюджета на соответствующий год и плановый период.

**8. Анализ рисков реализации подпрограммы (вероятных явлений, событий,**

**процессов, не зависящих от участников подпрограммы и негативно**

**влияющих на основные параметры подпрограммы и**

 **описание мер управления рисками реализации подпрограммы**

При реализации подпрограммы возможно возникновение риска невыполнения мероприятий и не достижения запланированных результатов в случае сокращения объемов бюджетного финансирования программы.

Риски реализации подпрограммы разделены на внутренние, которые относятся к сфере компетенции ответственного исполнителя, и внешние, наступление или не наступление которых не зависит от действий ответственного исполнителя подпрограммы.

Внутренние риски могут являться следствием:

низкой исполнительской дисциплины ответственного исполнителя, должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий подпрограммы;

несвоевременных разработки, согласования и принятия документов, обеспечивающих выполнение мероприятий подпрограммы;

недостаточной оперативности при корректировке плана реализации подпрограммы при наступлении внешних рисков реализации подпрограммы.

Мерами управления внутренними рисками являются:

детальное планирование хода реализации подпрограммы;

оперативный мониторинг выполнения мероприятий подпрограммы;

своевременная актуализация ежегодных планов реализации подпрограммы, в том числе корректировка состава и сроков исполнения мероприятий с сохранением ожидаемых результатов мероприятий подпрограммы.

Внешние риски могут являться следствием:

сокращения объемов бюджетного финансирования мероприятий подпрограммы; появления новых научных, технических и технологических решений.

Меры по управлению указанными рисками реализации подпрограммы основаны на:

регулярном анализе результатов реализации подпрограммы, возможной корректировке мероприятий подпрограмм по результатам проведенного мониторинга и анализа.

Принятие мер по управлению рисками осуществляется ответственным исполнителем подпрограммы в процессе мониторинга реализации подпрограммы и оценки ее эффективности и результативности.

Приложение № 1

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной службы в поселке

Иванино Курчатовского района Курской области»

**Таблица №1**

**Сведения**

**о показателях (индикаторах) муниципальной программы поселка Иванино Курчатовского района Курской области**

**«Развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области», подпрограмм муниципальной программы, и их значениях**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя (индикатора) | Ед. измерения | Значения показателей |
| 2020 г. | 2021 г. | 2022 г.  | 2023 г. | 2024 г. | 2025 г. |
| 1 | 2 | 3 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| **Подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы»** |
| 1 | Удельный вес муниципальных служащих, принявших участие в семинарах | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2 | Удельный вес муниципальных служащих, прошедших аттестацию | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 3 | Количество мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе и снижению уровня коррупционных проявлений | % | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | Доля муниципальных служащих, прошедших ежегодную диспансеризацию | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

**Таблица №2**

**Перечень**

**основных мероприятий муниципальной программы поселка Иванино Курчатовского района Курской области**

**«Развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области»**

| № п/п | Номер и наименование основного мероприятия | Ответственный исполнитель | Срок | Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)  | Последствия нереализации основного мероприятия | Связь с показателями муниципальной программы  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| начала реализации | окончания реализации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **Подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы»** |
|  | Обеспечение развития муниципальной службы, состоящее из направлений: | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | 2020г. | 2025г. | Обеспечение выполнения целей, задач и показателей и основных мероприятий муниципальной программы | Неэффективная деятельность Администрации поселка Иванино Курчатовского района Курской области | Доля достигнутых целевых показателей (индикаторов) муниципальной программы к общему количеству целевых показателей (индикаторов) |
| 1 | Обеспечение деятельности и выполнение функций органа местного самоуправления  | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | 2020г. | 2025г. | Обеспечение выполнения целей, задач и показателей и основных мероприятий муниципальной программы | Неэффективная деятельность Администрации поселка Иванино Курчатовского района Курской области | Доля достигнутых целевых показателей (индикаторов) муниципальной программы к общему количеству целевых показателей (индикаторов) |
| 2 | Организация семинарских занятий с муниципальными служащими по изучению изменений действующего законодательства по вопросам муниципальной службы | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | 2020г. | 2025г. | Увеличение удельного веса муниципальных служащих, принявших участие в семинарах и совещаниях по вопросам муниципальной службы | Низкий уровень правовой грамотности муниципальных служащих | Удельный вес муниципальных служащих, принявших участие в семинарах |
| 3 | Внедрение современных методов оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих при проведении аттестации | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | 2020г. | 2025г. | Применение эффективных методов оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих и повышение эффективности их профессиональной служебной деятельности, увеличение удельного веса муниципальных служащих, прошедших аттестацию | Низкий уровень профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | Удельный вес муниципальных служащих, прошедших аттестацию |
| 4 | Проведение ежегодной диспансеризации муниципальных служащих | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | 2020г. | 2025г. | предупреждение рисков развития заболеваний, раннее выявление имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранение и укрепление физического и психического здоровья муниципального служащего | Неэффективная деятельность муниципальных служащих | Удельный вес муниципальных служащих, прошедших ежегодную диспансеризацию |

**Таблица №3**

**Сведения**

**об основных мерах правового регулирования в сфере**

**реализации муниципальной программы поселка Иванино Курчатовского района Курской области**

**«Развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области»**

|  № п/п | Вид нормативногоправового акта | Основные положения нормативного правового акта | Ответственный исполнитель,  | Ожидаемые сроки  принятия |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Подпрограмма** **«Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области на 2020-2025 годы»** |
|  | Решение Собрания депутатов поселка Иванино Курчатовского района Курской области  | О внесении изменений и дополнений в решение Собрания депутатов поселка Иванино Курчатовского района Курской области от 30.12.2014г. №32 «Об утверждении Положенияо кадровом резерве на муниципальной службе в администрации поселка Иванино Курчатовского района Курской области» | Администрации поселка Иванино Курчатовского района Курской области | 2020 - 2025 гг.(по мере необходимости) |

**Таблица №5**

**Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы поселка Иванино**

**Курчатовского района Курской области «Развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области» за счет средств местного бюджета (руб.)**

| Статус | Наименование муниципальной программы,подпрограммы муниципальной программы,основногомероприятия | Ответственныйисполнитель,соисполнители,участники | Код бюджетной классификации | Расходы (руб.), годы |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ГРБС | Рз Пр | ЦСР | ВР | **2020г.** | **2021г.** | **2022г.** | **2023г.** | **2024г.** | **2025г.** |
| **Муниципальная****программа** | **«Развитие** **муниципальной** **службы»** | **Всего,****в том числе:** | х | х | х | х | 1305740 | 1400850 | 1285740 | 1285740 | 1285740 | 1285740 |
| Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | х | х | х | х | 1305740 | 1400850 | 1285740 | 1285740 | 1285740 | 1285740 |
| **Подпрограмма 1** | **«Реализация мероприятий, направленных на развитие** **муниципальной службы»** | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области  | х | х | х | х | 1305740 | 1400850 | 1285740 | 1285740 | 1285740 | 1285740 |
| Основноемероприятие 1  | Обеспечение развития муниципальной службы | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | х | х | 0910100000  |  | 1305740 | 1400850 | 1285740 | 1285740 | 1285740 | 1285740 |
| Основноенаправление 1  | Обеспечение деятельности и выполнение функций органов местного самоуправления | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | х | х | 09101С1402 | 100200800 | 1295740 | 1390850 | 1275740 | 1275740 | 1275740 | 1275740 |
| 001 | 0104 | 09101С1402 | 100200800 | 1295740 | 1390850 | 1275740 | 1275740 | 1275740 | 1275740 |
| Основноенаправление 2 | Мероприятия, направленные на развитие муниципальной службы | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | 001 | 0104 | 09101С1437 | 200 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 |
| Основноемероприятие 2 | Совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития местного самоуправления и муниципальной службы  | Администрация поселка Иванино Курчатовского района Курской области | х | х | х | х | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 |

**Таблица №6**

**Ресурсное обеспечение и прогнозная (справочная) оценка расходов местного бюджета и внебюджетных источников**

**на реализацию целей муниципальной программы поселка Иванино Курчатовского района Курской области**

**«Развитие муниципальной службы в поселке Иванино Курчатовского района Курской области» (руб.)**

| Статус | Наименование муниципальной программы, подпрограммы муниципальной программы, основного мероприятия | Источники ресурсного обеспечения | Оценка расходов (руб.), годы |
| --- | --- | --- | --- |
| **2020г.** | **2021г.** | **2022г.** | **2023г.**  | **2024г.** | **2025г.** |
| Муниципальная программа | «Развитие муниципальной службы» | всего | 1305740 | 1400850 | 1285740 | 1285740 | 1285740 | 1285740 |
| областной бюджет | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| бюджет МО | 1305740 | 1400850 | 1285740 | 1285740 | 1285740 | 1285740 |
| внебюджетные источники | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Подпрограмма 1 | «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы» | всего | 1305740 | 1400850 | 1285740 | 1285740 | 1285740 | 1285740 |
| областной бюджет | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| бюджет МО | 1305740 | 1400850 | 1285740 | 1285740 | 1285740 | 1285740 |
| внебюджетные источники | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Основноемероприятие 1 | Обеспечение развития муниципальной службы | всего | 1305740 | 1400850 | 1285740 | 1285740 | 1285740 | 1285740 |
| областной бюджет | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| бюджет МО | 1305740 | 1400850 | 1285740 | 1285740 | 1285740 | 1285740 |
| внебюджетные источники | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Основное направление 1 | Обеспечение деятельности и выполнение функций органов местного самоуправления  | всего | 1295740 | 1390850 | 1295740 | 1295740 | 1295740 | 1295740 |
| областной бюджет | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| бюджет МО | 1295740 | 1390850 | 1295740 | 1295740 | 1295740 | 1295740 |
| внебюджетные источники | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Основное направление 2 | Мероприятия, направленные на развитие муниципальной службы | всего | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 |
| областной бюджет | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| бюджет МО | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 | 10000 |
| внебюджетные источники | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |