**10.11.2021 Г. № 64**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**БОХАНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТИХОНОВКА»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ «РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ «ТИХОНОВКА» НА 2022 – 2024 ГОДЫ»**

В соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», пункта 7 Указа Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования «Тихоновка»

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Тихоновка» на 2022 – 2024 годы» согласно приложению.

2. Администрация муниципального образования «Тихоновка» осуществляет расходы на реализацию муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Тихоновка» на 2022 – 2024 годы» в пределах средств, предусмотренных бюджетом поселения на следующие годы.

3.Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования «Тихоновка» № 59 от 17.07.2019 г. «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ «РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ «ТИХОНОВКА» НА 2019 – 2021 ГОДЫ».

4. Опубликовать данное постановление в Вестнике МО «Тихоновка» и на официальном сайте администрации МО «Боханский район» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2022 года.

Глава МО «Тихоновка»

М.В.Скоробогатова

Приложение 1

к Постановлению Администрации

МО «Тихоновка»

от 10.11.2021 г. № 64

**ПАСПОРТ**

**муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Тихоновка» на 2022– 2024 годы»**

1. Ответственный исполнитель муниципальной программы: Администрация муниципального образования «Тихоновка»

2. Подпрограммы муниципальной программы: нет

3. Цели, задачи и целевые показатели муниципальной программы:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Цели, задачи муниципальной программы, наименование и единица измерения целевого показателя | | Значения целевого показателя по годам | | | | | | | | | | | | | |
| 2022 | 2023 | | | 2024 | | |  | | | |  | | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | | | 5 | | | 6 | | | | 7 | | |
| 1. | Цель 1 совершенствование организации муниципальной службы в Муниципальном образовании «Тихоновка»(далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Задача 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1.1 | Показатель 1 Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы и анализ действующих НПА % | | 3 | 3 | | | | | 3 | | | |  |  | | |
| 1.2. | Задача 2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2.1 | Показатель 1 Аттестация муниципальных служащих (чел) | | 4 |  | | | - | | |  | | | |  | | |
| 1.3 | Задача 3. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3.1 | Показатель 1 Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям (%) | | 100 | | | 100 | | 100 | | | |  | | |  | |
| 1.3.2 | Показатель 2 Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности (%) | | 100 | | | 100 | | 100 | | | |  | | |  | |
| 4.0 | Задача 4. Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления; | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4.1 | Показатель 1.Проведение конкурса на замещение вакантной должности (ед.) | 0 | | | 1 | | | 0 | | |  | | | |  | |
| 1.5.0 | Задача 5. Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | | | | | | |  | | | | | | |  |
| 6.0 | Задача 6. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.6.1 | Показатель 1. Курсы повышения квалификации муниципальных служащих (чел) | | 2 | 2 | | | 2 | | |  | | | |  | | |
| 1.6.2 | Показатель 2. Участие в обучающих семинарах (чел) | | 2 | 2 | | | 2 | | |  | | | |  | | |

5. Сроки реализации муниципальной программы: 2022-2024 годы

6. Объемы и источники финансирования муниципальной программы в целом и по годам реализации (тыс. руб.):

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Источник финансирования | | | | | |
| областной бюджет | федеральный бюджет | бюджет муниципального района | Бюджет поселения | внебюджетные средства | всего |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2022 | - | - | - | 20,0 | - | 20,0 |
| 2023 | - | - | - | 20,0 | - | 20,0 |
| 2024 | - | - | - | 20,0 | - | 20,0 |
| ВСЕГО | - | - | - | 60,0 | - | 60,0 |

7. Ожидаемые конечные результаты реализации муниципальной программы

По итогам реализации Программы в 2024 году будут достигнуты следующие результаты:

-индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится;

-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;

-число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 100 процентов;

-число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, увеличится на 100 процентов;

II. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМ, НА РЕШЕНИЕ, КОТОРЫХ НАПРАВЛЕНА ПРОГРАММА

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.

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 изложенного, 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;

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.

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 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;

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.

Задача № 4. 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;

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

Задача № 5. 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 Муниципальном образовании «Тихоновка» 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;

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

Задача № 6. 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 № 6 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

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;

III. Основные показатели и анализ социальных, финансово-экономических и прочих рисков реализации программы

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.

IV. Механизм управления реализацией программой

Администрация муниципального образования «Тихоновка» осуществляет координацию деятельности исполнителя программы, контроль за сроками выполнения мероприятий программы, целевым расходованием выделяемых финансовых средств и эффективностью их использования в пределах своей компетенции, ежегодно корректирует смету расходов в соответствии с объемами ассигнований, предусмотренных в бюджете поселения на очередной финансовый год и план реализации программы. Контроль над исполнением Программы осуществляет заместитель главы администрации –Маркович О.Н.

Ответственный исполнитель муниципальной программы до 20 июля текущего года и до 01 марта года, следующего за отчетным, готовит полугодовой и годовой отчеты о ходе реализации муниципальной программы