|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **РОССИЙ ФЕДЕРАЦИЙ****МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИК****МОРКО МУНИЦИПАЛЬНЫЙ****РАЙОН** **ОКТЯБРЬСКИЙ ЯЛЫСЕ АДМИНИСТРАЦИЙ****ПУНЧАЛ** | Герб_Морки | **РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ** **ОКТЯБРЬСКАЯ СЕЛЬСКАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ** **МОРКИНСКОГО** **МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА****РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ****ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  |

**От 16 января 2023 года № 5**

О МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ОКТЯБРЬСКОМ СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ МОРКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ на 2023 - 2025 годы"

 В соответствии с Федеральными законами Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2022 ), закона Республики Марий Эл от 31 мая 2007 г. № 25-З «О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы» , Порядком разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Октябрьской сельской администрации Моркинского муниципального района, утвержденным постановлением Октябрьской сельской администрации от 03.08.2018 № 57, Устава Октябрьского сельского поселения в целях развития и повышения эффективности муниципальной службы

Октябрьская сельская администрация постановляет:

 1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу "Развитие муниципальной службы в Октябрьском сельском поселении Моркинского муниципального района Республики Марий Эл на 2023 - 2025 годы" (далее - Программа).

2.  Объемы финансирования Программы подлежат ежегодному уточнению, исходя из возможностей бюджета сельского поселения на очередной финансовый год.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

 Глава Октябрьской

 сельской администрации: А.С. Микша

Утверждена

постановлением

 Октябрьской сельской администрации

от 16.01. 2023 г. № 5

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ОКТЯБРЬСКОМ СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ на2023 - 2025 годы"

Паспорт муниципальной программы

"Развитие муниципальной службы в Октябрьском сельском поселении (2023 - 2025годы)"

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | муниципальная программа "Развитие муниципальной службы в Октябрьском сельском поселении (2023 - 2025 годы)" (далее - Программа) |
| Основание для разработки Программы | Федеральный закон от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации";Закон Республики Марий Эл от 31 мая 2007 г. № 25-З «О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы»  |
| Муниципальный заказчик - координатор Программы |  Октябрьская сельская администрация  |
| Разработчик Программы |  Октябрьская сельская администрация |
| Основная цель Программы | развитие муниципальной службы в Октябрьском сельском поселении (далее - муниципальная служба); формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления |
| Основные задачи Программы | совершенствование правовой основы муниципальной службы; развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих поселения (далее - муниципальные служащие), которые должны быть закреплены в должностных регламентах; внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности; внедрение в практику кадровой работы правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей в обязательном порядке учитывается при назначении его на вышестоящую должность;совершенствование организационных и правовыхмеханизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества муниципальных услуг, оказываемых органами местного самоуправления гражданам и организациям;выработка оптимальной системы взаимодействияинститутов гражданского общества и средств массовой информации с органами местного самоуправления, исключающей возможность неправомерного вмешательства в деятельность муниципальных служащих; оптимизация численности муниципальных служащих с одновременным привлечением на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных и нематериальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы муниципальных служащих;развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;укрепление материально-технической базы администрации  |
| Сроки и этапы реализации Программы |  Программа реализуется в один этап с 2023 по 2025 год вкл. |
| Основные мероприятия Программы | совершенствование нормативной правовой базы муниципальной службы;  внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы; повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; приобретение оборудования нового поколения (принтеры, компьютеры, сканеры и т.д.) для улучшения качества и переводу работы МС и должностных лиц администрации на современную основу. |
| Исполнители основных  мероприятий Программы |  Октябрьская сельская администрация; образовательные учреждения высшего профессионального образования и иные организации, определяемые в соответствии с действующим законодательством |
| Объемы и источники финансирования Программы | финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета Октябрьского сельского поселения на обеспечение деятельности органов местного самоуправления |
| Система организации управления и контроля за исполнением Программы | контроль реализации мероприятий Программы осуществляет муниципальный заказчик - координатор Программы |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Программы | совершенствование нормативной правовой базы муниципальной службы Октябрьского сельского поселения; создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих; разработка механизмов, обеспечивающих соблюдение норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения муниципальных служащих; обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;реализация антикоррупционных мероприятий в системемуниципальной службы;унификация и методическое сопровождение разработкидолжностных регламентов муниципальных служащих;совершенствование порядка замещения вакантныхдолжностей муниципальной службы на основе конкурса,обеспечивающего равный доступ граждан к муниципальнойслужбе;внедрение и совершенствование механизмов формированиякадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих;актуализация содержания программ подготовки идополнительного профессионального образования муниципальных служащих и внедрение современныхобразовательных технологий в процесс их обучения; разработка и применение в органах местного самоуправления современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;регламентация и реализация дополнительных гарантий муниципальных служащих |

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости

ее решения программными методами

В 2007 году приняты Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Закон Республики Марий Эл "О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы", иные законы Республики Марий Эл и нормативные правовые акты Президента Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

В целом анализ кадровой ситуации в поселении показывает, что процесс развития муниципальной службы происходит достаточно динамично, затрагивая все составляющие кадровой работы и реализации кадровой политики. В ходе реформирования определены новые подходы к формированию кадрового состава муниципальной службы, введен конкурсный отбор на вакантные должности муниципальной службы в Октябрьском сельском поселении (далее - должности муниципальной службы), конкретизированы квалификационные требования к должностям муниципальной службы, обеспечивается участие независимых экспертов в аттестационных, конкурсных комиссиях и в комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе.

По состоянию на 1 января 2023 г. укомплектованность органа местного самоуправления кадрами составляет 100 процентов.

Применение более эффективных методов подбора, расстановки и развития кадров позволило сделать кадровый состав муниципальной службы адекватным современным требованиям и задачам, стоящим перед органами местного самоуправления. На 1 января 2023 г. общее число муниципальных служащих, имеющих высшее образование, составило 80 процента. По сравнению с аналогичным периодом 2020 года доля лиц с высшим профессиональным образованием выросла на 0 процентов (2020 год – 80 процента; 2023 год – 80 процента).

Средний возраст муниципальных служащих, замещающих на 1 января 2023 г. должности муниципальной службы, составляет 42года.

Отмечена тенденция к достижению стабильности кадрового состава. Наибольшее количество муниципальных служащих (100 процентов) находится в наиболее трудоспособном возрасте (от 31 до 60 лет). В 2020 году доля таких муниципальных служащих составляла 100 процентов, а в 2023 году - 100 процентов.

Анализ кадровой ситуации по стажу и опыту работы муниципальных служащих показывает, что в органах местного самоуправления примерно в равных частях сочетаются группы служащих, имеющих достаточно большой опыт работы (стаж от 3 до 15 лет – 40 %, свыше 15 лет – 40 %), и муниципальных служащих, сравнительно недавно пришедших в органы местного самоуправления (стаж от 1 года до 5 лет – 0 %). Доля лиц со стажем менее 1 года в 2023 году составляет 20 процентов, что свидетельствует о закреплении кадров, поступивших на муниципальную службу несколько лет назад.

Анализ тендерного состава муниципальных служащих свидетельствует о сохранившейся тенденции увеличения численности женщин, работающих на муниципальной службе. Общая численность женщин на 1 января 2023 г. составляет 3 человек (80 %). на 1 января 2020 г. - 4 человек (80 %).

Такой сравнительно высокий процент женщин в органах местного самоуправления объясняется преобладанием женщин на должностях муниципальной службы, отнесенных к старшим и младшим группам должностей.

Основной формой профессионального развития муниципальных служащих является получение дополнительного профессионального образования. Ежегодно около 1 муниципального служащего обучаются по программам повышения квалификации. Всего за последние три года обучено 3 человека (60 % от общей численности муниципальных служащих). Начиная с 2020 года в систему профессионального обучения муниципальных служащих республики стали внедряться инновационные подходы.

Развивается практика формирования кадрового резерва на муниципальной службе по результатам конкурсных отборов. Однако система формирования кадрового резерва на муниципальной службе не лишена недостатков. Ощущается нехватка квалифицированных кадров в органах местного самоуправления, отсутствует механизм ротации кадров.

Особое место на муниципальной службе занимает разработка и реализация мероприятий по противодействию коррупции. Нормативная правовая база муниципальной службы приводится в соответствие с действующим законодательством. Вместе с тем механизмы противодействия коррупции в органах местного самоуправления нуждаются в совершенствовании.

Дальнейшее развитие муниципальной службы требует решения ряда проблем.

Оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих еще слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются в органе местного самоуправления муниципальные услуги гражданам и организациям.

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

 .

Реализация настоящей Программы позволит завершить качественное преобразование муниципальной службы, оптимизировать ее организацию и функционирование на основе установленных законодательством Российской Федерации принципов, внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

2. Основные цели и задачи Программы,

сроки и этапы ее реализации

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению осуществления полномочий органов местного самоуправления и активное взаимодействие с институтами гражданского общества.

Эффективность развития муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на развитие данной службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий муниципального управления.

Основной целью Программы является совершенствование организации и методов муниципальной службы в Октябрьском сельском поселении улучшение качества работы муниципальных служащих и должностных лиц администрации.

Для достижения поставленной цели и обеспечения результатов ее реализации предполагается решение следующих основных задач:

- совершенствование правовой основы муниципальной службы;

- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

- организационное обеспечение деятельности по профилактике предупреждения коррупционных правонарушений, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе.

Внедрение современных принципов и технологий на муниципальной службе является длительным и сложным процессом, поэтому прилагаемый комплекс задач по реформированию и развитию системы муниципальной службы рассчитан на трехлетний период.

3. Основные мероприятия, предусмотренные Программой

Основные мероприятия по развитию муниципальной службы определяются целями и задачами Программы и разработаны с учетом положений федеральных законов от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Закона Республики Марий Эл от 31 мая 2007 года N 25-З "О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы" и других нормативных правовых актов о муниципальной службе.

3.1. Совершенствование организационно-правового обеспечения

муниципальной службы

Одним из основных направлений организации и развития муниципальной службы является ее правовое регулирование.

Принят и вступил в силу Закон Республики Марий Эл "О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы", действует ряд нормативных правовых актов, регулирующих порядок формирования кадрового резерва Октябрьского сельского поселения, ведения Реестра муниципальных служащих Октябрьского сельского поселения.

В целях развития механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе принят Порядок уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения муниципальных служащих к совершению коррупционных правонарушений.

По мере совершенствования федерального законодательства, предъявления новых требований к региональному законодательству, а также накопления практического опыта в сфере организационного и правового обеспечения муниципальной службы необходимо:

1) завершить разработку нормативных правовых актов, связанных с реализацией Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Закона Республики Марий Эл "О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы";

2) обеспечить проведение мониторинга практики применения законодательства Российской Федерации в сфере муниципальной службы;

3) совершенствовать процедуру участия независимых экспертов в работе конкурсных и аттестационных комиссий, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

4) реализовать механизмы проверки соблюдения требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе;

5) разработать процедуру рассмотрения неэтичного поведения муниципальных служащих;

6) осуществлять реализацию механизма представления муниципальными служащими сведений об их доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов их семьи (супруга (супруги) и несовершеннолетних детей);

7) реализовать комплекс мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, уделив приоритетное внимание вопросам предупреждения коррупции;

8) совершенствовать механизм обеспечения соблюдения муниципальными служащими общих принципов служебного поведения;

9) разработать механизм принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода муниципального служащего с муниципальной службы;

10) разработать процедуру проведения служебных расследований случаев коррупционных проявлений;

11) реализовать концепцию совершенствования антикоррупционных механизмов на муниципальной службе, регламентации деятельности муниципальных служащих;

12) разработать и реализовать концепцию внедрения инновационных подходов к обучению муниципальных служащих;

13) выработать оптимальную систему взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с органами местного самоуправления, исключающую возможность неправомерного вмешательства в деятельность муниципальных служащих;

14) обеспечить доступ гражданам и организациям к информации органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы.

3.2. Внедрение на муниципальной службе эффективных технологий

и современных методов кадровой работы

В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование эффективных технологий и современных методов кадровой работы.

Внедрение перспективных организационно-управленческих и кадровых технологий обусловлено необходимостью совершенствования работы с кадровым составом органов местного самоуправления.

Указанные технологии включают в себя методы отбора, оценки, подготовки, переподготовки, повышения квалификации, стажировки, проведения аттестации, квалификационного экзамена, иных процедур оценки квалификации муниципальных служащих и предусматривают проведение комплекса определенных мер, направленных на формирование высокопрофессиональной муниципальной службы, повышение эффективности служебной деятельности муниципальных служащих, качественное выполнение задач и оказание функций, возложенных на органы местного самоуправления.

Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

В систему профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих необходимо внедрить новые механизмы, обеспечивающие эффективное использование имеющихся ресурсов и повышение качества образования на основе обновления его структуры, содержания и технологий обучения.

Для решения указанных задач необходимо:

1) разработать комплекс мер по формированию современного кадрового резерва муниципальной службы в целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам;

2) создать систему мотивации карьерного роста муниципальных служащих как важного условия прохождения муниципальной службы;

3) обеспечить применение современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации муниципальных служащих, их ротации, формирования кадрового резерва, решения других кадровых вопросов;

4) повысить на основе использования научно обоснованных методик объективность оценки профессиональных знаний и навыков граждан при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв, а муниципальных служащих - при проведении указанных конкурсов, аттестации, квалификационных экзаменов;

5) внедрить в практику кадровой работы правило, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных (служебных) обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

6) внедрить на муниципальной службе механизмы стратегического кадрового планирования;

7) автоматизировать кадровые процедуры и внедрить информационные технологии в систему управления кадровыми ресурсами;

8) совершенствовать научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

9) определить приоритетные направления повышения квалификации муниципальных служащих (по категориям и группам должностей муниципальной службы);

10) усилить антикоррупционную составляющую в образовательных программах дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

11) обеспечить внедрение в систему дополнительного профессионального образования муниципальных служащих современных образовательных и информационных технологий;

3.3. Повышение эффективности муниципальной службы и

результативности профессиональной служебной деятельности

муниципальных служащих

Важнейшими направлениями повышения эффективности муниципальной службы являются разработка и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности муниципальных служащих недостаточно ориентированы на результативность их труда, достижение целей и приоритетов органов местного самоуправления. Уровень денежного содержания муниципальных служащих не в полной мере зависит от результатов их труда.

Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Этому могут способствовать внедрение на муниципальной службе современных информационных технологий управления и совершенствование системы организации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Необходимо внедрить разработанную на федеральном уровне систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также усилить стимулы к надлежащему исполнению ими должностных регламентов.

Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы дополнительных государственных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования труда муниципальных служащих, оптимизация порядка оплаты труда на муниципальной службе являются необходимыми условиями успешного развития муниципальной службы, эффективного достижения поставленных перед нею целей.

Для решения указанных задач необходимо:

1) обеспечить внедрение на муниципальной службе критериев оценки эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

2) внедрить методику разработки должностных регламентов и их пересмотра при изменении административных регламентов исполнения функций и предоставления услуг;

3) совершенствовать методику оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных регламентах;

4) совершенствовать уровень правовой и социальной защищенности муниципальных служащих;

5) обеспечить внедрение на муниципальной службе системы материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности;

6) совершенствовать механизм оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих.

4. Ресурсное обеспечение Программы

Финансирование мероприятий Программы осуществляется за счет средств на обеспечение деятельности органов местного самоуправления, предусматриваемых в бюджете Октябрьского сельского поселения.

5. Реализация Программы и контроль за ходом выполнения

предусмотренных ею мероприятий

Реализация Программы осуществляется исполнителями – Октябрьской сельской администрацией, образовательными и иными организациями, определяемыми в соответствии с действующим законодательством.

Организацию реализации программы и общий контроль за ее выполнением осуществляет Октябрьская сельская администрация.

В целях обеспечения реализации программы главный специалист Октябрьской сельской администрации (по вопросам взаимодействия с органами местного самоуправления и населением) осуществляют функции по планированию и мониторингу реализации мероприятий программы, контроль и координацию деятельности исполнителей мероприятий программы.

Приложение

к муниципальной программе

"Развитие муниципальной службы

в Октябрьском сельском поселении

(2023 - 2025 годы)"

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРОГРАММЫ

──────────────────────────────┬───────────────────── ──────────────────────

 Показатели Значение показателя в

 конце

 │ реализации Программы

 (2023-2025 годы)

──────────────────────────────┴───────────────────── ────────────────────

 Индекс доверия граждан к не менее 110% от

 муниципальным служащим базового значения

 <\*>

 Количество должностей не менее 100% от числа

 муниципальной службы, для должностей

 которых утверждены муниципальной

 должностные регламенты, службы

 соответствующие

 установленным требованиям

 Доля муниципальных не менее 100% от числа

 служащих, должностные муниципальных

 регламенты которых содержат служащих

 показатели результативности

 Доля принятых нормативных

 правовых актов по вопросам

развития муниципальной службы не менее 100%

в связи с изменениями

законодательства Р

Российской Федерации и

Республики Марий Эл

 Доля муниципальных служащих, не менее 100

подлежащих аттестации

и прошедших аттестацию

в отчетном году

 Количество проведенных семинаров,

тренингов для муниципальных не менее 100%

 служащих, направленных

на формирование нетерпимого от базового значения

 отношения к проявлению коррупции

 Число реализованных не менее 100% от

 инновационных

 образовательных программ в

 области муниципальной

 службы

 Число муниципальных

 служащих, принявших участие в

 инновационных программах

 профессиональной подготовки и не менее 100%

 переподготовки от базового значения

 муниципальных служащих

 Число муниципальных не менее 100%

 служащих, прошедших обучение

 в соответствии с

 муниципальным заказом на

 профессиональную

 переподготовку, повышение

 квалификации

 Организация представления

муниципальными служащими, 100 %

замещающими должности, от базового значения

включенные в Перечень,

сведений о доходах, расходах,

имуществе и обязательствах

имущественного характера

───────────────────────────────────────────────────────────────────────────

<\*> Базовые значения показателей определяются после утверждения методики их расчета и принимаются за 100% величины каждого показателя в год