



**ВОЛГОГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ
ПАЛЛАСОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
АДМИНИСТРАЦИЯ САВИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 30 декабря 2019 года

с.Савинка

№108

**Об утверждении ведомственной целевой
Программы «Развитие муниципальной
службы в муниципальном образовании
Савинского сельского поселения
на 2020 - 2022 годы»**

В соответствии со статьей 35 Федеральными законами от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Уставом Савинского сельского поселения, администрация Савинского сельского поселения

П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить Программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Савинского сельского поселения на 2020-2022 годы» (прилагается).
2. Постановление Администрации Савинского сельского поселения от 30.12.2016г. №162 «Об утверждении ведомственной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Савинского сельского поселения на 2017-2019 годы» считать утратившим силу.
2. Контроль за выполнением настоящего Постановления оставляю за собой.
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования (обнародования).

**Глава Савинского
сельского поселения**

А.И.Конев

ПРОГРАММА
"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАНИИ САВИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ НА 2020 - 2022 ГОДЫ"

Паспорт программы

Наименование Программы	«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Савинского сельского поселения на 2020 – 2022 годы»
Правовое основание для разработки Программы	Статья 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
Заказчик Программы	Администрация Савинского сельского поселения
Руководитель Программы	Глава администрации Савинского сельского поселения
Ответственный за исполнение	Заместитель Главы администрации Савинского сельского поселения
Исполнители Программы	Администрация Савинского сельского поселения
Координатор Программы	Администрация Савинского сельского поселения
Цель Программы	Повышение эффективности муниципальной службы
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационно-правовое обеспечение муниципальной службы 2. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих 3. Развитие механизма предупреждения коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе 4. Формирование нормативно-правовой базы муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством 5. Обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе; 6. Создание системы социально-экономического обеспечения муниципальных служащих.
Сроки реализации Программы	2020-2022 годы

Объемы и источники финансирования	общий объем финансирования Программы за счет средств местного бюджета Савинского сельского поселения на 2020-2022 годы составляет 924,00 тыс. руб. 2020 год - 308,00 тыс. руб. 2021 год – 308,00 тыс. руб. 2022 год – 308,00 тыс. руб.
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание оптимальной системы муниципальных правовых актов, эффективно регулирующих правоотношения в сфере муниципальной службы. 2. Разработка механизмов, препятствующих возникновению случаев коррупции в органах местного самоуправления. 3. Устойчивое развитие кадрового потенциала муниципальной службы муниципального образования. 4. Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих. 5. Привлечение и закрепление молодых квалифицированных кадров.

Содержание и технико-экономическое обоснование Программы

Программа администрации Савинского сельского поселения "Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Савинского сельского поселения на 2017 - 2019 годы" разработана в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

Настоящая программа предусматривает систему действий, обеспечивающих эффективное решение задач по развитию муниципальной службы в муниципальном образовании Савинского сельского поселения.

Муниципальное образование нуждается в инициативных и квалифицированных сотрудниках, способных самостоятельно ставить задачи, находить эффективные управленческие решения, оценивать реальные последствия их осуществления, владеть современными технологиями управления.

В целях повышения результативности деятельности муниципальных служащих необходимо на уровне поселения решать вопросы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров для местного самоуправления.

Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно претворять в жизнь намеченные задачи.

Анализ состояния кадрового потенциала администрация Савинского сельского поселения показывает:

- ____% муниципальных служащих находятся в возрасте от 30 до 50 лет, в возрасте до 30 лет находятся ____% муниципальных служащих, в возрасте свыше 50 лет находятся ____%.

- стаж муниципальной службы до 5 лет имеют ____% муниципальных служащих, стаж от 5 до 10 лет имеют ____, стаж от 10 до 20 лет – ____, стаж выше 20 лет - ____%

- доля специалистов, из числа муниципальных служащих ____% имеют высшее образование, ____% обучаются в высших учебных заведениях, а ____% имеют среднее профессиональное образование;

- из числа муниципальных служащих, имеющих высшее образование, ____% - имеют гуманитарное образование, ____% - имеющих образование по специальности "экономика и управление", ____% - имеют образование по специальности "физико-математические и естественные науки";

- в _____ году повысили квалификацию ____ (____%) муниципальных служащих за счет средств бюджета администрации поселения.

На основании проведенного анализа состояния кадрового потенциала администрации Савинского сельского поселения можно сделать следующие выводы:

- профессиональная подготовка муниципальных служащих характеризуется достаточно высоким образовательным уровнем и опытом управленческой работы. Высшее образование имеют ____% муниципальных служащих, (____%) муниципальных служащих обучаются в высших учебных заведениях.

- необходимо установить планомерный характер системы повышения квалификации;
- акцентировать внимание на работу с внешним и внутренним кадровым резервом муниципальных служащих.

II. Цель и задачи Программы

1. Основной целью Программы являются:

- повышение эффективности муниципальной службы.

2. Задачи Программы:

1. Организационно-правовое обеспечение муниципальной службы в Савинском сельском поселении.
2. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих
3. Развитие механизма предупреждения коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе
4. Формирование нормативно-правовой базы муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством;
5. Обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;
6. Создание системы социально-экономического обеспечения муниципальных служащих.

III. Сроки реализации Программы

Сроки реализации Программы рассчитаны на 2020- 2022 годы.

IV. Перечень основных мероприятий Программы

Мероприятия программы осуществляются в соответствии с федеральным, региональным законодательством о муниципальной службе и соответствующими муниципальными правовыми актами (Приложение к программе "Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Савинского сельского поселения на 2020 -2022 годы").

Мероприятия программы определены в четком соответствии с задачами программы с учетом направлений, определяемых в современных условиях, развития муниципальной службы в целом, а именно:

- формирование структуры кадрового потенциала органов местного самоуправления, адекватной целям и задачам комплексного развития территории и создания благоприятных условий жизни населения муниципального образования;
- повышение престижа муниципальных служащих;
- совершенствование системы профессионального развития и карьерного роста кадров муниципальной службы;
- анализ нормативных правовых актов на коррупциогенность, обучение муниципальных служащих методике проверки нормативных актов на коррупциогенность.

Сроки выполнения отдельных мероприятий определяются в зависимости от их масштабов, подготовленности и финансовой обеспеченности.

Исполнители мероприятий программы организуют и осуществляют реализацию мероприятий программы.

Ход выполнения мероприятий, предусмотренных программой, осуществляет администрация Савинского сельского поселения.

Контроль за ходом реализации программы осуществляет глава администрации Савинского сельского поселения.

V. Планируемые объемы и источники финансирования Программы

1. Финансирование Программы осуществляется за счет средств местного бюджета администрации Савинского сельского поселения.

2. Общий объем финансирования Программы на 2020-2022 годы за счет средств местного бюджета администрации Савинского сельского поселения составляет 924,00 тыс.руб.:

2020 год - 308,00 тыс. руб.

2021 год –308,00 тыс. руб.

2022 год –308,00 тыс. руб.

VI. Механизм реализации Программы

Механизм реализации Программы представляет собой скоординированные действия по срокам и направлениям действия исполнителей с учетом меняющихся социально-экономических условий. В зависимости от изменения задач на разной стадии исполнения отдельные мероприятия Программы могут быть заменены на другие, в большей степени, отвечающие задачам конкретного периода.

Организацию реализации Программы осуществляет глава администрации Савинского сельского поселения.

VII. Ожидаемые результаты реализации программы

Реализация мероприятий программы предполагает достижение следующих значимых результатов:

1. Создание оптимальной системы муниципальных правовых актов, эффективно регулирующих правоотношения в сфере муниципальной службы:

- своевременное совершенствование муниципального правотворчества;

2. Разработка механизмов, препятствующих возникновению случаев коррупции в органах местного самоуправления.

3. Устойчивое развитие кадрового потенциала муниципальной службы муниципального образования:

- применение современных образовательных технологий при организации и проведении повышения квалификации муниципальных служащих;

- формирование кадрового резерва и обеспечение его эффективного использования;

- проведение аттестации, обновление кадрового состава муниципальных служащих;

4. Повышение доверия к деятельности органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления:

- повышение уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих;

- повышение престижа муниципальной службы;

- обеспечение достоверности, открытости, доступности и оперативности информации о деятельности органов местного самоуправления;

- применение различных способов обнародования информации о деятельности органов местного самоуправления.

5. Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих:

- внедрение в органах местного самоуправления современных механизмов стимулирования муниципальных служащих на высоком профессиональном уровне;

- улучшение материально-технической обеспеченности рабочих мест муниципальных служащих.

Приложение
к программе «Развитие муниципальной
службы в муниципальном образовании
Савинского сельского поселения
на 2020 – 2022 годы»

**МЕРОПРИЯТИЯ
ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ САВИНСКОГО СЕЛЬСКОГО
ПОСЕЛЕНИЯ
НА 2020 -2022 ГОДЫ"**

<i>Наименование мероприятия</i>	<i>Срок выполнен ия мероприя тия</i>	<i>Исполнители</i>
Задача 1. Совершенствование правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих		
1.1. Разработка и принятие муниципальных правовых актов в связи с изменениями в законодательстве о муниципальной службе.	в течение всего периода	Специалисты администрации
1.2. Своевременное совершенствование муниципального правотворчества (приведение в соответствие с действующим законодательством) в сфере регулирования муниципальной службы	в течение всего периода	Зам. Главы
Задача 2. Совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе		
2.1. проведение служебных проверок в органах местного самоуправления	в течение всего периода	

<p>2.2. Проведение проверок, связанных с поступлением на муниципальную службу и ее пр о х о ж д е н и е м :</p> <ul style="list-style-type: none"> - по соблюдению квалификационных требований; - полноты и достоверности сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципального служащего (гражданина), его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей; - по соблюдению запретов и ограничений, у с т а н о в л е н н ы х законодательством о муниципальной службе 	<p>в течение всего периода</p>	<p>Глава администрации</p>
<p>2.3. Выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе</p>	<p>в течение всего периода</p>	<p>специально созданная комиссия</p>
<p>Задача 3. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы в органах местного самоуправления</p>		
<p>3.1. Проведение мероприятий по оптимизации структуры муниципальных органов управления и нормированию штатной численности муниципальных служащих</p>	<p>в течение всего периода</p>	<p>Глава поселения</p>
<p>3.2. Разработка и реализация мер, направленных на повышение качества исполнения муниципальными служащими должностных (служебных) обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям услуг</p>	<p>в течение всего периода</p>	<p>Глава поселения</p>
<p>3.3. Разработка и реализация мер, направленных на повышение качества исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей и оказание у с л у г :</p> <ul style="list-style-type: none"> - внедрение критериев эффективности деятельности муниципальных служащих; - оценка результатов профессиональной деятельности муниципальных служащих посредством проведения аттестации 	<p>в течение всего периода</p>	<p>Глава поселения Заместитель главы</p>
<p>3.4. Организация повышения профессионального уровня муниципальных служащих, в т.ч. семинаров:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ потребности обучения муниципальных служащих и планирование мероприятий; - организация и проведение обучения; - оценка эффективности действующей системы обучения (опрос муниципальных служащих, прошедших подготовку, переподготовку, повышение квалификации) 	<p>ежегодно</p>	<p>специалист по работе с кадрами</p>

Задача 4. Формирование культуры и позитивного имиджа муниципального служащего администрации Савинского сельского поселения		
4.1. Информирование населения о деятельности органа местного самоуправления через средства массовой информации с целью повышения доверия к деятельности органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления.	в течение всего периода	Уполномоченные должностные лица администрации поселения
4.2. Разработка мер по укреплению служебной дисциплины и соблюдению этики	в течение всего периода	Заместитель главы
Задача 5. Создание системы социально-экономического обеспечения муниципальных служащих		
5.1. Совершенствование форм и методов работы по предоставлению социальных гарантий муниципальным служащим	в течение всего периода	Глава поселения
5.2. Улучшение материально-технической обеспеченности рабочих мест муниципальных служащих	в течение всего периода	Глава поселения