

АДМИНИСТРАЦИЯ АЛЕКСАНДРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО

ПОСЕЛЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 30» декабря 2015

№ 855

Об утверждении муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы Администрации
Александровского сельского поселения на 2016-2018 годы»

В соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», на основании постановления Администрации Александровского сельского поселения от 16.09. 2015 № 618 «О разработке муниципальных программ Александровского сельского поселения в целях совершенствования организации муниципальной службы».

ПОСТАНОВЛЯЮ:

Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы Александровского сельского поселения на 2016-2018 годы» согласно приложению.

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

Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на управляющего делами Александровского сельского поселения.

Глава поселения

Д.В. Пьянков

Приложение 1.

Постановление администрации
Александровского сельского поселения
от 30.12.2015г. № 855

Паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы
в Александровском сельском поселении в 2016 – 2018 годах»

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| Наименование Программы | – | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2016 – 2018 годах» |
| Инициатор постановки проблемы | – | Администрация Александровского сельского поселения |
| Координатор Программы | – | Глава Александровского сельского поселения |
| Заказчик Программы | – | Администрация Александровского сельского поселения |
| Разработчик Программы | – | Заместитель главы поселения |
| Цель Программы | – | развитие и совершенствование муниципальной службы в поселении, повышение эффективности деятельности лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы в органах местного самоуправления поселения (далее – служащие) |
| Задачи Программы | – | совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы; |
| | – | формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности; |
| | – | создание условий для профессионального развития и подготовки кадров для муниципальной службы поселения; |
| | – | внедрение механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе поселения; |
| | – | применение организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности служащих в целях повышения качества услуг, оказываемых органами местного самоуправления поселения гражданам и организациям; |

| | | |
|--|---|--|
| | – | привлечение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы служащих |
| | – | участие в программах подготовки, переподготовки и дополнительного образования кадров для муниципальной службы и профессионального развития служащих |
| | – | внедрение современных механизмов стимулирования служащих |
| Сроки реализации Программы | – | 2016 – 2018 годы |
| Основные направления реализации Программы | – | внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы |
| | | противодействие бюрократизму и предупреждение коррупции в органах местного самоуправления поселения |
| | | повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности служащих |
| Основные исполнители мероприятий Программы | – | Заместитель главы поселения Управляющий делами администрации поселения |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | – | повышение уровня доверия граждан и степени удовлетворенности граждан деятельностью служащих |
| | | обеспечение открытости муниципальной службы поселения и ее доступности общественному контролю |
| | | создание необходимых условий для профессионального развития служащих |
| | | реализация антикоррупционных программ в системе муниципальной службы |
| | | совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса, обеспечивающего равный доступ граждан к муниципальной службе |

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| | | совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации служащих |
| | | применение в органах местного самоуправления поселения современных механизмов стимулирования служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне |
| Контроль выполнения Программы | – | контроль реализации мероприятий Программы осуществляет Глава Александровского сельского поселения |

I. Содержание проблемы и обоснование необходимости её решения программным методом

Эффективность работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной подготовленности муниципальных служащих. Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, потере доверия к органам местного самоуправления со стороны населения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.8. внедрение современных механизмов стимулирования служащих;

4. Предлагаемые мероприятия по развитию системы муниципальной службы в Александровском сельском поселении запланированы на реализацию в 2015–2017 годах.

III. Основные мероприятия, предусмотренные Программой

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

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

7.1. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы.

Необходимость этого обоснована тем, что:

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

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

Реализация данного направления планируется исходя из следующих приоритетов:

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

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

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

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

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

Осуществление данного направления предполагается, исходя из следующих приоритетов:

реализация мероприятий по противодействию коррупции;

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

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

повышение открытости и доступности муниципальной власти;

повышение доступности и качества муниципальных услуг;

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

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

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

Развитие данного направления обосновано тем, что:

- основными направлениями повышения эффективности муниципальной службы поселения являются разработка и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности служащих;
- необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования органов местного самоуправления поселения;
- внедрение в сферу муниципальной службы поселения современных информационных технологий управления и совершенствование системы организации профессиональной служебной деятельности служащих может способствовать повышению эффективности служебной деятельности служащих;
- необходимыми условиями успешного развития системы муниципальной службы поселения эффективного достижения поставленных перед нею целей являются повышение уровня социальной защищенности служащих, разработка и внедрение системы материального и нематериального стимулирования труда служащих, оптимизация порядка оплаты труда служащим органов местного самоуправления поселения.
- развитие системы муниципальной службы поселения требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования служащих, в том числе посредством проведения семинаров и учебных занятий собственными силами органов местного самоуправления.

Реализацию данного направления планируется проводить исходя из следующих приоритетов:

- усиление мотивации служащих к повышению качества услуг, оказываемых органами местного самоуправления поселения гражданам и организациям;
- упорядочение, конкретизация и закрепление в должностных инструкциях полномочий служащих;
- разработка и применение в органах местного самоуправления поселения современных механизмов стимулирования служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

8. При реализации Программы требуется по каждому направлению осуществить конкретные мероприятия, которые сформированы в Плане мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2016 – 2018 годах» ([Приложение 2](#)).

IV.

Механизм реализации Программы

11. Исполнители мероприятий, предусмотренных Программой, определены в Плане мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2016 – 2018 годах», согласно [приложению 2](#).

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

V. Контроль за ходом реализации Программы

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

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

VI. Ожидаемые результаты реализации Программы

14. В результате реализации Программы должны быть обеспечены:

- а) создание необходимых условий для профессионального развития служащих;
- б) применение норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения служащих, а также выработка механизмов, обеспечивающих их соблюдение;
- в) обеспечение открытости муниципальной службы поселения и ее доступности общественному контролю;
- г) реализация антикоррупционных программ в органах местного самоуправления поселения;
- д) деятельность комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- е) внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности служащих, дифференцированных по направлениям деятельности органов местного самоуправления поселения;
- ж) совершенствование порядка проведения конкурса на замещение вакантных должностей и аттестации муниципальных служащих;
- з) совершенствование механизмов формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров поселения;
- и) внедрение в органах местного самоуправления поселения современных механизмов стимулирования труда служащих.

Приложение

Постановление администрации
Александровского сельского поселения

_____ от __.12.2015г. № __

План мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2016 – 2018 годах»

| N п/п | Основные мероприятия | Сроки исполнения | Ответственные исполнители | Финансовые затраты, тыс. руб. | | |
|--|--|---------------------|---|-------------------------------------|--------------------------|------|
| | | | | Всего | в том числе по годам: | |
| | | | | | 2016 | 2017 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы | | | | | | |
| 1.1. | Реализация мероприятий по работе с резервом управленческих кадров поселения | 2016 – 2018 годы | Заместитель главы поселения | не требует финансовых затрат | | |
| 1.2. | Применение современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации муниципальных служащих, формирования резерва управленческих кадров | 2016 – 2018 годы | Управ.делами | не требует финансовых затрат | | |
| 1.3. | Повышение объективности оценки профессиональных знаний и навыков граждан при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей, при включении в кадровый резерв, муниципальных служащих – при проведении аттестации | 2016 – 2018 годы | Заместитель главы поселения | не требует финансовых затрат | | |
| 2. Противодействие бюрократизму и предупреждение коррупции в органах местного самоуправления поселения | | | | | | |
| 2.1. | Внедрение механизмов проверки соблюдения требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе | 2016 – 2018 годы | Заместитель главы поселения. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию | не требует финансовых затрат | | |

| | | | конфликта интересов | |
|------|--|------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 2.2. | Реализация механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов | 2016 – 2018 годы | Заместитель главы поселения | не требует финансовых затрат |
| 2.3. | Реализация порядка рассмотрения случаев неэтичного поведения служащих | 2016 – 2018 годы | Управ.делами | не требует финансовых затрат |
| 2.4. | Реализация процедуры представления служащими сведений об их доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера их супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, а также порядка проверки представляемых сведений | 2016 – 2018 годы | Управ.делами | не требует финансовых затрат |
| 2.5. | Обеспечение реализации процедуры уведомления работодателя о фактах склонения к совершению коррупционных действий и проведение служебных расследований случаев коррупционных проявлений | 2016 – 2018 годы | Управ. делами | не требует финансовых затрат |
| 2.6. | Обеспечение доступа граждан к информации о деятельности органов местного самоуправления поселения и должностных лиц указанных органов | 2016 – 2018 годы | Заместитель главы поселения | не требует финансовых затрат |
| 2.7. | Реализация соблюдения ограничений при приеме граждан на | 2016 – 2018 годы | Управ. делами | не требует финансовых затрат |

| | | | | |
|---|--|------------------|-----------------------------|------------------------------|
| | муниципальную службу и прохождении муниципальной службы | | | |
| 2.8. | Реализация механизма уведомления муниципальным служащим своего непосредственного руководителя в письменной форме о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов | 2016 – 2018 годы | Управ. делами | не требует финансовых затрат |
| 3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности служащих | | | | |
| 3.1. | Совершенствование системы материального стимулирования служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности | 2016 – 2018 годы | Заместитель главы поселения | не требует финансовых затрат |
| 3.3. | Организация проведения консультационно-обучающих семинаров, учебных занятий для муниципальных служащих органов местного самоуправления поселения | 2016 – 2018 годы | Управ. делами | не требует финансовых затрат |
| 3.4. | Организация и проведение проверок соблюдения специалистами администрации установленных правил по работе со служебными документами (делопроизводство, контроль) и обращениями граждан | 2016 – 2018 годы | Управ. делами | не требует финансовых затрат |
| 3.5. | Повышение уровня правовой и социальной | 2016 – 2018 годы | Заместитель главы поселения | не требует финансовых затрат |

| | | | | |
|--|-----------------------|--|---------------|--|
| | защищенности служащих | | Управ. делами | |
|--|-----------------------|--|---------------|--|