



# АДМИНИСТРАЦИЯ АЛЕКСАНДРОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 16 » ноября 2018

№ 310

с. Александровское

Об утверждении муниципальной программы  
«Развитие муниципальной службы Администрации  
Александровского сельского поселения на 2019-2023 годы»

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», на основании постановления Администрации Александровского сельского поселения от 12.11.2015 № 751/1 «О разработке муниципальных программ Александровского сельского поселения в целях совершенствования организации муниципальной службы».

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы Александровского сельского поселения на 2019-2023 годы» согласно приложению.
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления.
3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

Глава поселения

Подпись

В.Т. Дубровин

Приложение 1.  
 Постановление администрации  
 Александровского сельского поселения  
 от 16.11.2018. № 310

Паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы  
 в Александровском сельском поселении в 2019 – 2023 годах»

Наименование Программы	–	Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2019 – 2023 годах»
Инициатор постановки проблемы	–	Администрация Александровского сельского поселения
Координатор Программы	–	Глава Александровского сельского поселения
Заказчик Программы	–	Администрация Александровского сельского поселения
Разработчик Программы	–	Управляющий делами администрация Александровского сельского 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	–	2019 – 2023 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 незачинное, 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 персонала 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 2019– 2023 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 Плате мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2019 – 2023 годах» ([Приложение 2](#)).

#### **IV. Механизм реализации Программы**

11. Исполнители мероприятий, предусмотренных Программой, определены в Плате мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2019 – 2023 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 2.  
 Постановление администрации  
 Александровского сельского поселения  
 от 16.11.2018г. № 310

План мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Александровском сельском поселении в 2019 – 2023 годах»

N п/п	Основные мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные исполнители	Финансовые затраты, тыс. руб.		
				Всего	в том числе по годам:	
					с 2019	по 2023
1	2	3	4	5	6	7
<b>1. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы</b>						
1.1.	Реализация мероприятий по работе с резервом управленческих кадров поселения	2019 – 2023 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	2019 – 2023 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	2019 – 2023 годы	Заместитель главы поселения	не требует финансовых затрат		
<b>2. Противодействие бюрократизму и предупреждение коррупции в органах местного самоуправления поселения</b>						
2.1.	Внедрение механизмов проверки соблюдения требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов на	2019 – 2023 годы	Заместитель главы поселения. Комиссия по соблюдению требований к служебному поведению	не требует финансовых затрат		



	муниципальной службе		и урегулированию конфликта интересов	
2.2.	Реализация механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов	2019 – 2023 годы	Заместитель главы поселения	не требует финансовых затрат
2.3.	Реализация порядка рассмотрения случаев неэтичного поведения служащих	2019 – 2023 годы	Управляющий 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	2019 – 2023 годы	Управляющий 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	2019 – 2023 годы	Управляющий делами	не требует финансовых затрат
2.6.	Обеспечение доступа граждан к информации о деятельности органов местного самоуправления поселения и должностных лиц указанных органов	2019 – 2023 годы	Заместитель главы поселения	не требует финансовых затрат
2.7.	Реализация соблюдения ограничений при приеме граждан на муниципальную службу и прохождении муниципальной службы	2019 – 2023 годы	Управляющий делами	не требует финансовых затрат
2.8.	Реализация механизма уведомления муниципальным служащим своего непосредственного руководителя в письменной форме о личной	2019 – 2023 годы	Управляющий делами	не требует финансовых затрат

	заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов			
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	2019 – 2023 годы	Заместитель главы поселения	не требует финансовых затрат
3.3.	Организация проведения консультационно-обучающих семинаров, учебных занятий для муниципальных служащих органов местного самоуправления поселения	2019 – 2023 годы	Управляющий 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	2019 – 2023 годы	Управляющий делами	не требует финансовых затрат
3.5.	Повышение уровня правовой и социальной защищенности служащих	2019 – 2023 годы	Заместитель главы поселения Управляющий делами	не требует финансовых затрат