**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ЛИНЕЦКИЙ СЕЛЬСОВЕТ» ЖЕЛЕЗНОГОРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛИНЕЦКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**ЖЕЛЕЗНОГОРСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

03.06.2019г. № 33

Об утверждении муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы

в Линецком сельсовете

Железногорского района Курской области»

В соответствии со статьёй 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации Администрация Линецкого сельсовета Железногорского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

 1.Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Линецком сельсовете Железногорского района Курской области».

 2. .Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликованияи распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019 г.

 3. Контроль за выполнением решения оставляю за собой.

**Глава Линецкого сельсовета**

**Железногорского района Т.В.Брехова**

Утверждена

постановлением Администрации

Линецкого сельсовета

Железногорского района

от «03 » июня 2019г. № 33

**Муниципальная программа**

 **«Развитие муниципальной службы**

 **в Линецком сельсовете**

 **Железногорского района Курской области»**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием муниципального образования «Линецкий сельсовет» Железногорского района Курской области (далее – поселение) в условиях осуществляемых в Российской Федерации реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах местного самоуправления. От того, насколько эффективно действуют органы местного самоуправления, во многом зависит доверие населения к власти в целом, ее успех и эффективность. Поэтому, подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов по­вышения эффективности муниципального управления.Осуществление органами местного самоуправления своих полномочий и функций определяется, прежде всего, тремя факторами:- состоянием системы органов местного самоуправления, их функционально-должностной структуры;- состоянием кадрового состава и, прежде всего, профессионализмом работников органов местного самоуправления;- наличием инструментов и способов взаимодействия населения поселения и органов местного самоуправления.**Формирование и развитие кадрового потенциала.**В основных направлениях формирования и развития кадрового потенциала органов местного самоуправления необходимо выделить четыре основных блока стратегии кадровой политики:- управление профессиональной деятельностью кадров муниципальной службы;- правовое обеспечение профессиональной деятельности муниципальной службы;- управление подготовкой кадров муниципальной службы;- формирование корпоративной культуры профессиональной деятельности муниципальной службы как особой сферы в системе общественного разделения труда.**Характеристика проблемы рассматриваемой сферы.**В сфере кадрового обеспечения муниципальной службы в поселениивыделяется несколько проблем, решение которых необходимо для достижения ощутимых результатов:- отсутствие единой системы подбора кадров на муниципальную службу;- необходимость значительного обновления профессиональных знаний большего числа муниципальных служащих в связи с изменением содержания и условий осуществления функций муниципального управления;- отсутствие системы оценки профессиональной деятельности и качества работы муниципальных служащих;- отсутствие научно-обоснованных критериев, профессиональных требований к муниципальным служащим;- становление системы работы с резервом кадров как основным источником обновления и пополнения кадров.Законом 25-ФЗ установлено, что развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов.Проанализировав состояние кадрового потенциала администрации Линецкого сельского поселения, установлено, что в 2019 г. при штатном количестве работников, замещающих муниципальные должности, 3 человека:- в возрасте от 50 до 60 лет - 3 человека.Стаж муниципальной службы:- до 15 лет – 3 человека.Доля специалистов, имеющих: - высшее образование - 2 человека,- среднее специальное - 1 человек.За период времени с 2017 по 2019 г.г. прошли обучение - 2 человека. За счет средств местного бюджета прошли обучающие (краткосрочные) семинары – 2 человека.На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы:- несмотря на то, что профессиональная подготовка муниципальных служащих характеризуется достаточно высо­ким образовательным уровнем и опытом управленческой работы (высшее образование имеют 2 муниципальных служащих) необходимо установить планомерный характер системы повышения квалификации;акцентировать внимание на работу с внешним и внутренним кадровым резервом муниципаль­ных служащих. |

Для эффективной реализации федерального законодательства и законодательства Курской области, регулирующего местное самоуправление и муниципальную службу, с целью исполнения полномочий по решению вопросов местного значения поселе­ния необходима заблаговременная подготовка, направленная на формирование, кадрового потен­циала местной администрации.

Решение данного вопроса возможно при осуществлении мероприятий, направленных на реализацию основных направлений Программы, которые предусмотрены в приложении к Программе.

При этом, 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.

**Показатели результативности реализации Программы.**

-количество муниципальных служащих прошедших обучение;

- количество муниципальных служащих, принявших участие в краткосрочных тематических семинарах за счет средств местного бюджета;

-количество муниципальных служащих прошедших повышение квалификации за счет средств местного бюджета;

.

Условиями досрочного прекращения реализации Программы могут быть достижение целей и выполнение задач Программы ранее запланированного срока, изменение направлений политики по вопросам развития муниципальной службы.

**Паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Линецком сельсовете**

 **Железногорского района Курской области**

 **на 2019 - 2024 годы»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы: | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Линецком сельсовете Железногорского района Курской области на 2016 - 2024 годы» |
| Правовая основа Программы: | Федеральные законы РФ - от 06.10.03 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 02.03.07 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» »;Указ Президента РФ от 10.03.09 г. №261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»(в ред. От 12.01.2010, от 10.02.2012г.г.) |
| Заказчик Программы: | Администрация Линецкого сельсовета Железногорского района |
| Разработчик Программы: | Администрация Линецкого сельсовета Железногорского района |
| Исполнители Программы: | Специалисты Администрации Линецкого сельсовета Железногорского района |
| Обоснование Программы: | В связи с принципиальными изменениями в федеральном и областном законодательстве необходимо развивать систему муниципальной службы в сельском поселении. Реализация Программы будет способствовать дальнейшему совершенствованию организации и функционирования муниципальной службы в сельском поселении. |
| Цель Программы: | Создание единой и целостной, современной и эффективной системы муниципальной службы, ориентированной на приоритеты развития сельского поселения с учетом интересов населения сельского поселения, направленные на результативную деятельность муниципальных служащих сельского поселения по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления |
| Задачи Программы: | 1. Разработка и принятие нормативной правовой базы по вопросам правового регулирования, развития и совершенствования муниципальной службы в поселении.2. Формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы.3. Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы в поселении путем развития системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профес­сионального образования муниципальных служащих.4. Совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципаль­ной службы поселения.5. Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности и результативности муниципальной службы.6. Обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе.7. Разработка антикоррупционных механизмов.8. Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих. |
| Механизм реализации Программы | Программа реализуется в соответствии с прилагаемыми мероприятиями (приложение к Программе) |
| Сроки реализации Программы | 2019-2023 годы |
| Объемы и источники финансирования Программы: | Общий объем финансовых средств на реализацию мероприятий Программы за весь период составляет 75000 рублей, в том числе из местного бюджета 75000 рублей: *Расходы на финансирование Программы будут уточняться при подготовке проекта местного бюджета на соответствующий год.* |
| 2019 год – 15000 рублей; | 2020 год – 15000 рублей; |
| 2021 год – 15000 рублей; | 2022 год – 15000 рублей; |
| 2023 год – 15000 рублей |  |
|  Прогноз развития ситуации с учетом реализации Программы (ожидаемые конечные результаты) | Последовательная реализация Программы позволит достичь следующих результатов:- создание совершенной нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы в поселении;- формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы в поселении путем проведения обучающих семинаров для муниципальных служащих;- создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы в поселении путем проведения повышения квалификации муниципальных служащих;- обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышение эффективности муниципальной службы в поселении;- обеспечение ежегодного прохождения медосмотра;- положительные показатели эффективности работы администрации поселения (показатели социально-экономического развития, участие в конкурсах, круглых столах и др.). |
| 8. Контроль за выполнением Программы | Глава администрации Линецкого сельсовета |

 Приложение

к Муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Линецком сельсовете Железногорского района Курской области»

#### Мероприятия Программы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование мероприятия | Объем финансирования | Срок исполнения | Исполнитель | Источник финансирования |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Разработка и принятие муниципальных правовых актов в связи с изменением законодательства Российской Федерации и области о муниципальной службе | - | 2019-2023 годы | Администрация Линецкого сельсовета Железногорского района |  |
| 2. | Осуществление размещения информации по вопросам муниципальной службы на официальной странице Администрации Линецкого сельсовета | - | 2019-2023 годы | Администрации Линецкого сельсовета Железногорского района |  |
| 3. | Организация проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы | - | 2019-2023 годы | Администрации Линецкого сельсовета Железногорского района |  |
| 4. | Организация проведения конкурсов по формированию кадрового резерва муниципальных служащих | - | 2019-2023 годы | Администрации Линецкого сельсовета Железногорского района |  |
| 6. | Организация повышения квалификации и медосмотр муниципальных служащих | 75,0 тыс.руб. | 2019-2023 годы | Администрации Линецкого сельсовета Железногорского района | Бюджет сельского поселения |
| из них: |  |  |  |  |
| 6.1. | На медосмотр | 57,5 тыс.руб - | 2019-2023 годы | Администрации Линецкого сельсовета Железногорского района | Бюджет сельского поселения |
| 6.2. | На курсы повышения квалификации |  17,5 тыс.руб | 2019-2023 годы | Администрации Линецкого сельсовета Железногорского района | Бюджет сельского поселения |
| 7. | Анализ работы органов местного самоуправления по формированию и эффективному использованию кадрового резерва | --- | 2019-2023 годы | Администрации Линецкого сельсовета Железногорского района | - |
| 8. | Стимулирование, мотивация и оценка деятельности муниципальных служащих | --- | 2019-2023 годы | Администрации Линецкого сельсовета Железногорского района | - |

1. **Подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы»**

**муниципальной программы «Развитие муниципальной службы**

**в Линецком сельсовете**

 **Железногорского района Курской области»**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием муниципального образования «Линецкий сельсовет» Железногорского района Курской области (далее – поселение) в условиях осуществляемых в Российской Федерации реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах местного самоуправления. От того, насколько эффективно действуют органы местного самоуправления, во многом зависит доверие населения к власти в целом, ее успех и эффективность.Поэтому, подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов по­вышения эффективности муниципального управления.Осуществление органами местного самоуправления своих полномочий и функций определяется, прежде всего, тремя факторами:- состоянием системы органов местного самоуправления, их функционально-должностной структуры;- состоянием кадрового состава и, прежде всего, профессионализмом работников органов местного самоуправления;- наличием инструментов и способов взаимодействия населения поселения и органов местного самоуправления.**Формирование и развитие кадрового потенциала.**В основных направлениях формирования и развития кадрового потенциала органов местного самоуправления необходимо выделить четыре основных блока стратегии кадровой политики:- управление профессиональной деятельностью кадров муниципальной службы;- правовое обеспечение профессиональной деятельности муниципальной службы;- управление подготовкой кадров муниципальной службы;- формирование корпоративной культуры профессиональной деятельности муниципальной службы как особой сферы в системе общественного разделения труда.**Характеристика проблемы рассматриваемой сферы.**В сфере кадрового обеспечения муниципальной службы в поселении выделяется несколько проблем, решение которых необходимо для достижения ощутимых результатов:- отсутствие единой системы подбора кадров на муниципальную службу;- необходимость значительного обновления профессиональных знаний большего числа муниципальных служащих в связи с изменением содержания и условий осуществления функций муниципального управления;- отсутствие системы оценки профессиональной деятельности и качества работы муниципальных служащих;- отсутствие научно-обоснованных критериев, профессиональных требований к муниципальным служащим;- становление системы работы с резервом кадров как основным источником обновления и пополнения кадров.Законом 25-ФЗ установлено, что развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов.Проанализировав состояние кадрового потенциала администрации Линецкого сельского поселения, установлено, что в 2015 г. при штатном количестве работников, замещающих муниципальные должности, 2 человека:- в возрасте от 50 до 60 лет - 2 человека.Стаж муниципальной службы:- от до 5 лет – 2 человека.Доля специалистов, имеющих: -высшее образование - 2 человекаЗа период времени с 2017 по 2019 г.г. прошли обучение - 2 человека. За счет средств местного бюджета прошли обучающие (краткосрочные) семинары – 2 человека.На основании проведенного анализа можно сделать следующие выводы:- несмотря на то, что профессиональная подготовка муниципальных служащих характеризуется достаточно высо­ким образовательным уровнем и опытом управленческой работы (высшее образование имеют 2 муниципальных служащих) необходимо установить планомерный характер системы повышения квалификации;акцентировать внимание на работу с внешним и внутренним кадровым резервом муниципаль­ных служащих. |

Для эффективной реализации федерального законодательства и законодательства Курской области, регулирующего местное самоуправление и муниципальную службу, с целью исполнения полномочий по решению вопросов местного значения поселе­ния необходима заблаговременная подготовка, направленная на формирование, кадрового потен­циала местной администрации.

Решение данного вопроса возможно при осуществлении мероприятий, направленных на реализацию основных направлений Подпрограммы, которые предусмотрены в приложении к Подпрограмме.

При этом, механизм реализации Подпрограммы 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.

**Показатели результативности реализации Подпрограммы.**

- количество муниципальных служащих прошедших медосмотр;

- количество муниципальных служащих, принявших участие в краткосрочных тематических семинарах за счет средств местного бюджета;

-количество муниципальных служащих прошедших повышение квалификации за счет средств местного бюджета;

.

Условиями досрочного прекращения реализации Подпрограммы могут быть достижение целей и выполнение задач Подпрограммы ранее запланированного срока, изменение направлений политики по вопросам развития муниципальной службы.

**Паспорт**

1. **Подпрограммы «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы»**

**муниципальной программы «Развитие муниципальной службы**

**в Линецком сельсовете**

**Железногорского района Курской области»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Подпрограммы: |  Муниципальная подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы» муниципальной программы «Развитие муниципальной службывЛинецком сельсоветеЖелезногорского района Курской областина 2019 - 2023 годы» |
| Правовая основа Подпрограммы: | Федеральные законы РФ - от 06.10.03 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 02.03.07 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» »;Указ Президента РФ от 10.03.09 г. №261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)»(в ред. От 12.01.2010, от 10.02.2012г.г.) |
| Заказчик Подпрограммы: | Администрация Линецкого сельсовета Железногорского района |
| Разработчик Подпрограммы: | Администрация Линецкого сельсовета Железногорского района |
| Исполнители Подпрограммы: | Специалисты Администрации Линецкого сельсовета Железногорского района |
| Обоснование Подпрограммы: | В связи с принципиальными изменениями в федеральном и областном законодательстве необходимо развивать систему муниципальной службы в сельском поселении. Реализация Подпрограммы будет способствовать дальнейшему совершенствованию организации и функционирования муниципальной службы в сельском поселении. |
| Цель Подпрограммы: | Создание единой и целостной, современной и эффективной системы муниципальной службы, ориентированной на приоритеты развития сельского поселения с учетом интересов населения сельского поселения, направленные на результативную деятельность муниципальных служащих сельского поселения по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления |
| Задачи Подпрограммы: | Создание условий для оптимального организационно-правового обеспечения муниципальной службы сельского поселения;применение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы сельского поселения, а также создание условий для их должностного (служебного) роста;внедрение и применение современных методов кадровой работы, повышение профессиональной компетенции и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности;формирование позитивного имиджа муниципальной службы сельского поселения. |
| Механизм реализации Подпрограммы: | Подпрограмма реализуется в соответствии с прилагаемыми мероприятиями (приложение к Подпрограмме) |
| Сроки реализации Подпрограммы: | 2019-2023 годы |
| Объемы и источники финансирования Подпрограммы: | Общий объем финансовых средств на реализацию мероприятий Подпрограммы за весь период составляет 75000 рублей, в том числе из местного бюджета 75000 рублей: |
| 2019 год – 15000 рублей; | 2020 год – 15000 рублей; |
| 2021 год – 15000 рублей; | 2022 год – 15000 рублей; |
| 2023 год – 15000 рублей |  |
|  Прогноз развития ситуации с учетом реализации Подпрограммы (ожидаемые конечные результаты) | Последовательная реализация Подпрограммы позволит достичь следующих результатов:- создание совершенной нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы в поселении;- формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы в поселении путем проведения обучающих семинаров для муниципальных служащих;- создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы в поселении путем проведения повышения квалификации муниципальных служащих;- обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышение эффективности муниципальной службы в поселении;- обеспечение ежегодного прохождения медосмотра;- положительные показатели эффективности работы администрации поселения (показатели социально-экономического развития, участие в конкурсах, круглых столах и др.). |
| 8. Контроль за выполнением Подрограммы | Глава администрации Линецкого сельсовета |