ПРОЕКТ

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

**АДМИНИСТРАЦИЯ СТУДЕНОКСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**ЖЕЛЕЗНОГОРСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

.2019г. №

Об утверждении муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы

в Студенокском сельсовете

Железногорского района Курской области»

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

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Студенокском 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 Студенокского сельсовета**

**Железногорского района Д.И.Сафронов**

Утверждена

постановлением Администрации

Студенокского сельсовета

Железногорского района

от 2019г. №

**Муниципальная программа**

**«Развитие муниципальной службы**

**в Студенокском сельсовете**

**Железногорского района Курской области»**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием муниципального образования «Студенокский 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 Студенокского сельского поселения, установлено, что в 2019 г. при штатном количестве работников, замещающих муниципальные должности, 4 человека:  - в возрасте от 20 до 50 лет - 3 человека.  - в возрасте от 50 до 60 лет - 1 человек.  Стаж муниципальной службы:  - до 15 лет – 3 человека.  - от 15 лет – 1 человек.  Доля специалистов, имеющих:  - высшее образование - 4 человека,  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 4 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 Студенокскомсельсовете**

**Железногорского района Курской области**

**на 2019 - 2023 годы»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  Программы: | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Студенокском сельсовете Железногорского района Курской области на 2019 - 2023 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 Студенокского сельсовета Железногорского района | |
| Разработчик  Программы: | Администрация Студенокского сельсовета Железногорского района | |
| Исполнители  Программы: | Специалисты Администрации Студенокского 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 Студенокского сельсовета | |

Приложение

к Муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Студенокском 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 Студенокского сельсовета Железногорского района |  |
| 2. | Осуществление размещения информации по вопросам муниципальной службы на официальной странице Администрации Студенокского сельсовета | - | 2019-2023 годы | Администрации Студенокского сельсовета Железногорского района |  |
| 3. | Организация проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы | - | 2019-2023 годы | Администрации Студенокского сельсовета Железногорского района |  |
| 4. | Организация проведения конкурсов по формированию кадрового резерва муниципальных служащих | - | 2019-2023 годы | Администрации Студенокского сельсовета Железногорского района |  |
| 6. | Организация повышения квалификации и медосмотр муниципальных служащих | 15,0 тыс.руб. | 2019-2023 годы | Администрации Студенокского сельсовета Железногорского района | Бюджет сельского поселения |
| из них: |  |  |  |  |
| 6.1. | На медосмотр | 15,0 тыс.руб  - | 2019-2023 годы | Администрации Студенокского сельсовета Железногорского района | Бюджет сельского поселения |
| 6.2. | На курсы повышения квалификации | - | 2019-2023 годы | Администрации Студенокского сельсовета Железногорского района | Бюджет сельского поселения |
| 7. | Анализ работы органов местного самоуправления по формированию и эффективному использованию кадрового резерва | -  -  - | 2019-2023 годы | Администрации Студенокского сельсовета Железногорского района | - |
| 8. | Стимулирование, мотивация и оценка деятельности муниципальных служащих | -  -  - | 2019-2023 годы | Администрации Студенокского сельсовета Железногорского района | - |

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

**муниципальной программы «Развитие муниципальной службы**

**в Студенокском сельсовете**

**Железногорского района Курской области»**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием муниципального образования «Студенокский 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, 4 человека:  - в возрасте от 20 до 50 лет - 3 человека.  - в возрасте от 50 до 60 лет - 1 человека.  Стаж муниципальной службы:  - до 5 лет – 3 человека.  - свыше 15 лет- 1 человек.  Доля специалистов, имеющих:  -высшее образование - 4 человека  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 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 Студенокском сельсовете**

**Железногорского района Курской области»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  Подпрограммы: | Муниципальная подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы» муниципальной программы «Развитие муниципальной службы  в Студенокском 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 Студенокского сельсовета Железногорского района | |
| Разработчик  Подпрограммы: | Администрация Студенокского сельсовета Железногорского района | |
| Исполнители  Подпрограммы: | Специалисты Администрации Студенокского 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 Студенокского сельсовета | |