# администрация

# МАРТЫНОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

# Суджанского района

# Курской области

##### П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

**от 11 ноября 2022г №45**

**Об утверждении муниципальной Программы**

**«Развитие муниципальной службы » на 2023 и плановый период 2024 года, 2025 год»**

Руководствуясь статьей 179 Бюджетного кодекса РФ, статьей 14, частью 1 статьи 48 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Мартыновский сельсовет» Суджанского района, Администрация Мартыновского сельсовета, П О С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы» (далее – Программа).

2.Установить, что с учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств, ежегодно могут уточняться отдельные ее мероприятия, сроки исполнения, состав исполнителей, затраты, целевые показатели.

3. Постановление Администрации Мартыновского сельсовета Суджанского района от 12.11.2021 №47«О муниципальной программе «Развитие муниципальной службы» (с изменениями и дополнениями) признать утратившим силу.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на и.о.начальника отдела администрации Великород Н.В.

5. **Постановление вступает в силу со дня его подписания, распространяется на правоотношения, возникающие с 01.01.2023 года,** и подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования «Пореченский сельсовет» Суджанского района Курской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Врио Главы Мартыновского сельсовета Оврамець Н.В.

Утверждена

постановлением

Администрации Мартыновского сельсовета

Суджанского района Курской области

от « 11» ноября 2022 г. N 45

**Муниципальная программа**

**«Развитие муниципальной службы»**

**Паспорт**

**муниципальной программы «Развитие муниципальной службы»**

|  |  |
| --- | --- |
| Ответственный исполнитель Программы | Администрация Мартыновского сельсовета Суджанского района |
| Соисполнители  Программы | отсутствуют |
| Участники Программы | Администрация Мартыновского сельсовета Суджанского района |
| Программно-целевые инструменты Программы | отсутствуют |
| Цели Программы | создание условий для эффективного развития местного самоуправления в муниципальном образовании «Мартыновский сельсовет» Суджанского района Курской области |
| Задачи Программы | создание единой системы непрерывного обучения муниципальных служащих и лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Администрации Мартыновского сельсовета Суджанского района |
| Показатели (индикаторы) Программы | удельный вес муниципальных служащих и лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Администрации Мартыновского сельсовета Суджанского района, прошедших повышение квалификации |
| Этапы и сроки реализации Программы | Программа реализуется в один этап - 2023-2025 годы |
| Объемы бюджетных ассигнований Программы | Объем бюджетных ассигнований на реализацию мероприятий муниципальной Программы, предполагаемых за счет средств местного бюджета, устанавливается и утверждается решением Собрания депутатов Мартыновского сельсовета Суджанского района о местном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.  Общий объем финансирования муниципальной программы составит - 3,5 тыс.рублей, в т.ч. по годам:    2023 год – 1,5 тыс. рублей,  2024 год – 1,0тыс. рублей,  2025 год – 1,0 тыс.рублей. |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | увеличение удельного веса муниципальных служащих и лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Администрации Мартыновского сельсовета Суджанского района, прошедших повышение квалификации;  увеличение удельного веса муниципальных служащих, принявших участие в семинарах и совещаниях по вопросам муниципальной службы |

**I. Характеристика проблемы, на решение которой**

**направлена Программа**

В Курской области накоплен опыт организации местного самоуправления, позволяющий создать условия для его дальнейшего развития и совершенствования. Значительно расширены компетенция и возможности органов местного самоуправления. Однако результативная реализация новых полномочий органами местного самоуправления невозможна без укрепления их кадрового потенциала.

Развитию кадрового потенциала способствуют всеобъемлющее правовое регулирование и оптимальная организация прохождения муниципальной службы, единое информационно-методическое обеспечение деятельности органов местного самоуправления, плановое и системное развитие муниципальной службы.

На территории Курской области сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим федеральным законодательством. Областными и районными и местными нормативными правовыми актами урегулированы основные вопросы организации муниципальной службы в рамках полномочий, предоставленных субъектам Российской Федерации и районом и органов местного самоуправления. Осуществляется постоянный мониторинг федеральной и областной правовой базы по вопросам муниципальной службы. Обобщается опыт субъектов Российской Федерации.

В целом кадровый корпус Администрации Мартыновского сельсовета имеет достаточно стабильную структуру: 100 % муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы свыше 5 лет.

Муниципальные служащие Администрации Мартыновского сельсовета ежемесячно принимают участие в семинарах и учебе в Администрации Суджанского района.

В связи с вступлением в силу Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437F3503AFA85988DDECE5E097F4D32BA6828279DM1s8K) от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 25-ФЗ) в Курской области был принят [Закон](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437ED5D2C96DF948BD7915A0C7E4061E137737ACA11DC63M8sEK) от 13 июня 2007 года N 60-ЗКО "О муниципальной службе в Курской области".

На основании федерального и областного Законов в Администрации Мартыновского сельсовета принят ряд нормативных актов (решений Собрания депутатов; постановлений Администрации), регулирующих вопросы муниципальной службы в Администрации Мартыновского сельсовета.

Для получения максимального результата от реализации федеральных, областных и муниципальных правовых актов, их верного соотношения необходимо постоянное, системное информационно-методическое обеспечение органов местного самоуправления по вопросам практического применения федерального и областного законодательства о муниципальной службе. В рамках данного направления большое значение приобретает взаимодействие органов местного самоуправления с органами государственной власти Курской области.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, реализация которого тесно взаимосвязана с задачей по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих.

Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг количественного и качественного состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей органов местного самоуправления в кадрах.

В соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437F3503AFA85988DDECE5E097F4D32BA6828279D18D634C91861609459087CM2s9K) N 25-ФЗ взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы Российской Федерации обеспечивается посредством единства требований к подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих и государственных гражданских служащих. В соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437F3503AFA85988DDECD570D734D32BA6828279D18D634C918616094590F7EM2s8K) от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" повышение квалификации государственного гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Следовательно, повышение квалификации муниципальных служащих также должно осуществляться не реже одного раза в три года, то есть ежегодно на курсах повышения квалификации необходимо обучать 30 процентов муниципальных служащих.

Общая численность муниципальных служащих в Администрации Мартыновского сельсовета составляет 4 человека.

В соответствии с положениями законодательства, регулирующего вопросы прохождения муниципальной службы, на кадровые службы органов местного самоуправления возложена обязанность организации переподготовки (переквалификации) и повышения квалификации муниципальных служащих. Такая работа должна носить плановый и системный характер и осуществляться за счет средств местных бюджетов.

В настоящее время в Администрации Мартыновского сельсовета указанные положения законодательства практически не реализуются, так как нет достаточных финансовых средств на данные цели.

Развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления, в первую очередь, входит в компетенцию муниципальных образований, на территории которых они находятся. Вместе с тем, с учетом положений [статьи 35](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437F3503AFA85988DDECE5E097F4D32BA6828279D18D634C918616094590A78M2sAK) Федерального закона N 25-ФЗ повышение квалификации муниципальных служащих может осуществляться в рамках программ развития муниципальной службы, принимаемых субъектами Российской Федерации, за счет средств соответствующих субъектов Российской Федерации и местных бюджетов.

В настоящее время одной из проблем является соответствие муниципальных служащих квалификационным требованиям, установленным законодательством к замещаемым должностям муниципальной службы, в том числе по уровню профессионального образования. По состоянию на 1июля 2010 года высшее образование имеют все муниципальные служащие Администрации Мартыновского сельсовета.

На основании анализа состояния кадрового потенциала муниципальных служащих Администрации Мартыновского сельсовета можно сделать следующие выводы:

профессиональная подготовка муниципальных служащих характеризуется средним образовательным уровнем;

система повышения квалификации муниципальных служащих хотя и носит планомерный характер, но не является ведущим фактором в системе мотиваций муниципальных служащих;

не налажена работа с внутренним и внешним кадровым резервом муниципальных служащих;

по возрастному составу основная часть муниципальных служащих (100%) находится в возрасте от 30 до 50 лет ;

в предстоящие три года прогнозируется существенный отток муниципальных служащих, замещающих старшие муниципальные должности.

Вместе с тем, на состоянии муниципальной службы отражаются общероссийские тенденции, сложившиеся на современном этапе. Среди них:

низкий уровень доверия населения к органам местного самоуправления и, как следствие, снижение престижа муниципальной службы среди молодых специалистов;

утрата прежних норм морали и идеологического воздействия, регулировавших поведение работников органов государственной власти, органов местного самоуправления и ставивших барьеры на пути злоупотреблений;

недостатки в профессиональной подготовке и переподготовке муниципальных служащих;

отсутствие стабильности в структурах органов местного самоуправления;

длительное становление самой системы местного самоуправления как одной из основ конституционного строя, наиболее приближенной к населению;

отсутствие действенного общественного контроля за деятельностью муниципальных служащих.

Для преодоления указанных негативных тенденций необходимо обеспечить решение следующих проблем муниципальной службы:

недостаточного использования современных технологий управления персоналом;

низкой эффективности правовых и организационных мер контроля деятельности муниципальных служащих;

недостаточной эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы;

недостаточной ресурсной обеспеченности муниципальной службы;

повышения престижа муниципальной службы;

привлечения к муниципальной службе молодых инициативных специалистов, соблюдения эффективной преемственности кадров.

С учетом современных потребностей и динамичности развития муниципальной службы необходимо сформировать систему профессионального развития муниципальных служащих на основе долгосрочного планирования и гарантированного финансирования из местного и областного бюджетов.

В целях урегулирования указанных проблем существует необходимость участия в создании и развитии на территории Курской области системы дистанционного обучения и переподготовки муниципальных служащих непосредственно на базе муниципальных образований без отрыва от основного места работы, что, в свою очередь, позволит существенно сократить затраты. На решение указанных проблем муниципальной службы в Администрации Мартыновского сельсовета направлены мероприятия Программы.

**II. Основные цели и задачи Программы, сроки и этапы**

**ее реализации, а также целевые индикаторы и показатели,**

**характеризующие эффективность реализации Программы**

Программные мероприятия направлены на решение задач, соориентированы на достижение цели.

Цель Программы - создание условий для эффективного развития местного самоуправления в Администрации Мартыновского сельсовета .

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Развитие нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы.

2. Обеспечение взаимосвязи государственной гражданской службы Курской области и муниципальной службы в Курской области.

3. Участие в создании единой системы непрерывного обучения выборных должностных лиц местного самоуправления и муниципальных служащих.

4. Формирование эффективной системы управления муниципальной службой.

Программа носит долгосрочный характер и реализуется в 2022 год.

На первом этапе предстоит с учетом правоприменительной практики привести в соответствие с федеральным и областным законодательствами в сфере муниципальной службы нормативные правовые акты муниципального образования.

На втором этапе - организовать применение методической помощи от Администрации Курской области в развитии муниципальной службы, принять участие в разработке и внедрении механизмов противодействия коррупции, осуществить анализ профессиональной подготовки муниципальных служащих.

Целевыми индикаторами и показателями Программы, характеризующими эффективность реализации программных мероприятий, являются:

количество муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации;

количество муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;

количество внедренных модельных методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих;

количество внедренных модельных методик по проведению мониторингов по оценке деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления;

удельный вес должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, от числа назначений.

[Прогнозируемые значения](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437ED5D2C96DF948BD7915A0C724264EF37737ACA11DC638E573822D054097F2B610FM3sBK) целевых индикаторов и показателей Программы представлены в приложении N 1 к настоящей Программе.

**III. Перечень программных мероприятий,**

**сроки их реализации и объемы финансирования**

Мероприятия, предусмотренные Программой, реализуются системно и непрерывно в течение всего срока действия Программы.

Мероприятиями Программы являются:

применение методических рекомендаций, модельных правовых актов по вопросам муниципальной службы;

участие в проведении научных исследований взаимодействия государственного и муниципального управления, результаты которых ориентированы на практическое использование в Курской области;

участие в обучении лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих на курсах повышения квалификации;

участие в проведении консультационных, информационно-практических семинаров и "круглых столов" для лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих, обобщение опыта работы по реализации федерального и областного законодательства о муниципальной службе;

внедрение модельных методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих и их внедрение;

мониторинг внутренних и внешних источников формирования резерва муниципальных служащих;

повышение квалификации муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв;

участие в ежегодном областном конкурсе "Лучший муниципальный служащий Курской области".

[Перечень](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437ED5D2C96DF948BD7915A0C724264EF37737ACA11DC638E573822D054097F2B610DM3sFK) мероприятий Программы, а также информация о необходимых сроках и объемах их финансирования приведены в приложении N 2 к настоящей Программе.

**IV. Ресурсное обеспечение Программы**

Финансирование программных мероприятий будет осуществляться за счет средств местного бюджета.

Общий объем финансирования Программы составляет3,5 тыс. рублей, в том числе из местного бюджета – 3,5 тыс. рублей, в том числе:

2023году – 1,5 тыс. р.

2024 году -1,0тыс. руб.;

2025 году -1,0 тыс. руб.

Объемы финансирования мероприятий Программы по годам предполагается ежегодно уточнять.

[Ресурсное обеспечение](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437ED5D2C96DF948BD7915A0C724264EF37737ACA11DC638E573822D054097F2B6103M3sEK) Программы представлено в приложении N 3 к настоящей Программе.

**V. Механизм реализации Программы**

Программа реализуется в соответствии с [перечнем](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437ED5D2C96DF948BD7915A0C724264EF37737ACA11DC638E573822D054097F2B610DM3sFK) программных мероприятий, предусмотренных в приложении N 2 к настоящей Программе.

Исполнителями мероприятий Программы определены:

структурные подразделения Администрации Мартыновского сельсовета Суджанского района Курской области.

Управление реализацией Программы осуществляется координатором Программы – заместитель главы Администрации.

Исполнитель-координатор Программы:

несет ответственность за реализацию и конечные результаты Программы, определяет формы и методы управления реализацией Программы, координирует работу исполнителей программных мероприятий;

ежегодно уточняет целевые индикаторы и показатели, механизм реализации Программы, состав исполнителей;

при необходимости вносит Главе Мартыновского сельсовета предложения о внесении изменений в действующую Программу или о досрочном прекращении или продлении срока ее реализации.

Координацию деятельности по реализации Программы и предусмотренных муниципальной целевой программой мероприятий осуществляет заместитель главы администрации.

**VI. Оценка социально-экономической эффективности Программы**

Экономическая эффективность, результативность и социально-экономические последствия реализации Программы в большинстве своем зависят от степени достижения [целевых показателей](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437ED5D2C96DF948BD7915A0C724264EF37737ACA11DC638E573822D054097F2B610FM3sBK), представленных в приложении N 1 к настоящей Программе.

В результате реализации Программы планируется создание и совершенствование систем организационно-правового, кадрового обеспечения развития муниципальной службы администрации Мартыновского сельсовета, эффективность которых можно определить рядом индикаторов.

В ходе реализации Программы предстоит с учетом правоприменительной практики создать условия для развития муниципальной службы Администрации Мартыновского сельсовета, использовать системное информационно-методическое обеспечение органов местного самоуправления по вопросам практического применения действующего законодательства о муниципальной службе, дальнейшее внедрение механизмов противодействия коррупции.

Реализация настоящей Программы позволит сформировать благоприятную среду (правовую, экономическую, организационную), обеспечивающую создание условий для развития муниципальной службы Администрации Мартыновского сельсовета.

Предлагаемые к включению в Программу мероприятия позволят решить задачи, направленные на достижение поставленных целей с учетом финансовых возможностей района, и достигнуть следующих положительных социально-экономических результатов:

повышение эффективности и результативности муниципальной службы;

исполнение системы информационно-методического обеспечения органов местного самоуправления по вопросам развития и реализации законодательства о муниципальной службе;

уменьшение числа муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, не соответствующее специализации замещаемой должности муниципальной службы;

внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих;

переподготовка и повышение квалификации 4 муниципальных служащих;

внедрение 2 модельных методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих;

внедрение 2 модельных методик по проведению мониторингов по оценке деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления;

увеличение на 10% удельного веса должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

увеличение на 2 % доли вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, от числа назначений.

[Методика](consultantplus://offline/ref=DF04F6D31953547B7437ED5D2C96DF948BD7915A0C724264EF37737ACA11DC638E573822D054097F2B6102M3s8K) оценки эффективности реализации Программы приведена в приложении N 4 к настоящей Программе.

**VII. Контроль за ходом реализации Программы**

Общий контроль за исполнением Программы осуществляет Глава Мартыновского сельсовета. Координацию деятельности по реализации и текущий контроль за исполнением мероприятий Программы осуществляет координатор Программы – заместитель главы администрации.

Исполнители мероприятий Программы несут ответственность за их качественное и своевременное выполнение.

Ежеквартально до 3-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, и ежегодно, до 20-го числа месяца, следующего за отчетным годом, исполнители представляют заместителю главы Администрации обобщенную информацию о выполнении программных мероприятий и достигнутых результатах.

Заместитель главы Администрации представляет:

ежеквартально до 6- го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в Администрацию Суджанского района обобщенную информацию о выполнении программных мероприятий и достигнутых результатах.

ежегодно, в срок до 1 марта, Главе Мартыновского сельсовета, информацию о ходе реализации Программы за отчетный год с оценкой эффективности реализации Программы.

Приложение N 1

ПРОГНОЗИРУЕМЫЕ ЗНАЧЕНИЯ

ЦЕЛЕВЫХ ИНДИКАТОРОВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ

ПРОГРАММЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование  индикаторов и показателей целей и задач Программы | Единица  измере-  ния | Значения индикаторов и показателей Программы | | | | |
| до начала  реализации Программы | 1-й год  реализации Программы | 2-й год  реализации Программы | 3-й год  реализации Программы | За период  реализации Программы |
| Цель I. Создание условий для эффективного развития местного самоуправления | | | | | | | |
| Задача 1. Создание единой системы непрерывного обучения выборных должностных лиц  местного самоуправления и муниципальных служащих | | | | | | | |
| 2 | Количество  муниципальных  служащих, прошедших  переподготовку и повышение квалификации | человек | - | 1 | 1 | 1 | 3 |
| Задача 2. Формирование эффективной системы управления муниципальной службой | | | | | | | |
| 3. | Количество внедренных  модельных методик  комплексной оценки  деятельности муниципальных  служащих | единиц | 0 | 1 | 1 | 1 | увеличение на 3 |
| 4. | Количество внедренных  модельных методик по  проведению мониторингов по  оценке деятельности  муниципальных  служащих органов местного самоуправления | единиц | 0 | 1 | 1 | 1 | увеличение на 3 |
| 5. | Удельный вес должностей  муниципальной службы, для  которых утверждены  должностные инструкции,  соответствующие  установленным требованиям | проценты (нарас-  тающим  итогом) | 20 | 20 | 20 | 20 | увеличение на 20  процентных пунктов |
| 6. | Доля вакантных  должностей муниципальной  службы, замещаемых на  основе назначения из  кадрового резерва, от  числа назначений | проценты (нарас-  тающим  итогом) | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | увеличение на 2  процентных пункта |