|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  |   АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СОКРУТОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ»  ПОСТАНОВЛЕНИЕ  07.08.2015 № 37  Об утверждении  программы  «Развитие муниципальной службы   в МО «Сокрутовский сельсовет»  на 2015 – 2020 годы»  В целях развития муниципальной службы в муниципальном образовании «Сокрутовский сельсовет», руководствуясь Федеральным [законом Российской Федерации](http://pandia.ru/text/category/zakoni_v_rossii/) «О муниципальной службе в Российской Федерации»,    ПОСТАНОВЛЯЮ:   1. Утвердить прилагаемую программу «Развитие муниципальной службы в МО «Сокрутовский сельсовет»  на 2015 – 2020 годы»  (далее – Программа).   2. Бухгалтеру МО «Сокрутовский сельсовет» С.А.Костенко обеспечить финансирование Программы из средств местного бюджета на 2015год, предусмотреть финансирование Программы в последующие годы.   3. Контроль за исполнением Программы оставляю за собой.   4. Настоящее Постановление подлежит обнародованию в установленном порядке и размещению в сети Интернет на официальном сайте МО «Сокрутовский сельсовет».  Глава муниципального образования : О.Ю.Бакунцева  **ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**   |  |  | | --- | --- | | Наименование программы | - Программа «Развитие муниципальной службы в МО «Сокрутовский сельсовет»  на 2015 – 2020 годы» | | Заказчик Программы | -Администрация МО «Сокрутовский сельсовет» | | Разработчик Программы | -Администрация МО «Сокрутовский сельсовет» | | Основные цели и задачи Программы | -  Совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы;  - обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;  - создание социально - экономических условий развития муниципальной службы;  - повышение профессионального уровня  муниципальных служащих;  - обеспечение кадровой безопасности | | Сроки реализации | - 2015 – 2020 годы | | Исполнитель Программы | - Администрация МО «Сокрутовский сельсовет» | | Контроль за исполнением Программы | -Администрация МО «Сокрутовский сельсовет» |     **1. ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ**  1. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25 ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".  2. Федеральный закон от 06.11. 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах [организации местного самоуправления](http://pandia.ru/text/category/organi_mestnogo_samoupravleniya/) в Российской Федерации".  **ПРОГРАММА**  **развития муниципальной службы МО «Сокрутовский сельсовет»**  Повышение эффективности управления [социально-экономическим развитием](http://pandia.ru/text/category/sotcialmzno_yekonomicheskoe_razvitie/) **МО «Сокрутовский сельсовет»** в условиях осуществляемых реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах муниципальной власти. От того, насколько эффективно действуют органы муниципальной власти, во многом зависит доверие населения к власти в целом, ее успех и эффективность.  Осуществление органами муниципальной власти своих полномочий и функций определяется, прежде всего, тремя факторами:  - состоянием системы органов муниципальной власти, их функционально-должностной структуры;  - состоянием кадрового состава и, прежде всего, профессионализмом работников органов муниципальной власти;  - наличием инструментов и способов взаимодействия населения [муниципального образования](http://pandia.ru/text/category/munitcipalmznie_obrazovaniya/) и органов муниципальной власти.  В основных направлениях формирования и развития кадрового потенциала органов муниципальной власти необходимо выделить четыре основных блока стратегии кадровой политики:  - управление [профессиональной деятельностью](http://pandia.ru/text/category/professionalmznaya_deyatelmznostmz/) 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.  В сфере кадрового обеспечения муниципальной службы в муниципальном образовании выделяется несколько проблем, решение которых необходимо для достижения ощутимых результатов:  - отсутствием единой системы подбора кадров на муниципальную службу;  - необходимостью значительного обновления профессиональных знаний муниципальных служащих в связи с изменением содержания и условий осуществления функций [муниципального управления](http://pandia.ru/text/category/munitcipalmznoe_upravlenie/);  - отсутствием системы оценки профессиональной деятельности и качества работы муниципальных служащих;  - становлением системы работы с резервом кадров как основным источником обновления и пополнения кадров.  Федеральным законом от 02.03.2007 г. № 25 ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" установлено,  развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными [программами развития](http://pandia.ru/text/category/programmi_razvitiya/) муниципальной службы финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджета Астраханской области.  **Целями и задачами Программы являются**:  - повышение качества и доступности муниципальных услуг;  - целенаправленное профессиональное развитие муниципальных служащих;  - разработка и принятие решений Совета, постановлений и [распоряжений администрации](http://pandia.ru/text/category/rasporyazheniya_administratcij/)  по вопросам правового регулирования и совершенствования прохождения муниципальной службы;  - совершенствование координации кадровой работы и управления персоналом в структурных подразделениях администрации  муниципального образования;  - повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в длительном прохождении муниципальной службы путем совершенствования общего психологического и мотивационного фактора;  - создание системы оценки эффективности выполнения муниципальными служащими возложенных должностных обязанностей;  - разработка целостной системы контроля за профессиональной деятельностью муниципального служащего;  - формирование в обществе привлекательного образа муниципального служащего, мотивация молодежи к выбору данной профессии;  - обеспечение стабильности кадрового состава и оптимизации численности администрации муниципального образования и ее структурных подразделений;  - совершенствование базы информационного и аналитического обеспечения кадровых процессов;  - изучение, обобщение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта по вопросам управления персоналом и организации муниципальной службы.  **Ожидаемые результаты реализации программы**  - формирование эффективного кадрового потенциала и кадрового резерва муниципальных служащих, совершенствование их знаний и умений;  - качественное информационно-аналитическое обеспечение кадровых процессов;  - совершенствование и создание нормативно-правовой и методической базы, обеспечивающей дальнейшее развитие и эффективную деятельность кадровой работы;  - единое управление муниципальной службой.  **Полученные результаты будут способствовать**:  - повышению престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;  - рациональному использованию интеллектуального потенциала муниципальных служащих;  - исключению дублирования функций, внедрению норм и нововведений, соответствующих требованиям времени, формированию у муниципальных служащих мотивации к повышению результативности профессиональной деятельности;  - упорядочению деятельности по подбору и расстановке кадров, обоснованному сокращению численности муниципальных служащих администрации муниципального района и ее структурных подразделений;  - учету в работе с кадрами профессиональной пригодности к выполнению функций на соответствующей должности, и его готовности постоянно совершенствоваться;  1**. Комплекс мероприятий по развитию муниципальной службы**    1.1.  Оптимизация структуры аппарата администрации:   1.1.1. Постоянное совершенствование и приведение в соответствие с действующим законодательством положений об управлениях, отделах, должностных инструкций, регламентирующих деятельность муниципальных служащих.  1.2. Проводить мероприятия по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышению квалификации и получению дополнительного [профессионального образования](http://pandia.ru/text/category/professionalmznoe_obrazovanie/) муниципальных служащих  1.3. Проводить конкурс на замещение должности муниципальной службы в муниципальном образовании.  1.4. В сроки, установленные действующим законодательством проводить аттестацию муниципального служащего в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы.  Для преодоления негативных тенденций в работе персонала необходимо:  - эффективно использовать современные [технологии управления](http://pandia.ru/text/category/tehnologii_upravleniya/) персоналом;  - повышать эффективность правовых и организационных мер контроля деятельности муниципальных служащих;  - повышать эффективность кадровой политики в сфере муниципальной службы;  - улучшать ресурсную обеспеченность муниципальной службы;  - систематизировать организацию профессионального обучения муниципальных служащих;  - повышать престижность муниципальной службы;  - привлекать в муниципальную службу молодых инициативных специалистов, воспитывать в сотрудниках преемственность кадров.  2. **Экономическое обоснование**  Запланированное использование финансовых средств местного бюджета по реализации Программы включает:  - обучение, повышение квалификации, переквалификация;  **ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ**  Финансирование мероприятий Программы осуществляется в пределах бюджетных средств, предусмотренных в сметах расходов на текущее содержание органов местного самоуправления.  3**. Информатизация органов местного самоуправления**   3.1 Постоянно проводить работу по информатизации, обеспечению открытости [деятельности администрации](http://pandia.ru/text/category/deyatelmznostmz_administratcij/) для населения.  3.2. С целью повышения эффективности управления муниципальным образованием и кадровым составом вводить новые информационно-коммуникационные технологии в администрации, структурных подразделениях, муниципальных учреждениях и организациях.  Постоянно повышать образовательный уровень кадров в области информационно-коммуникационных технологий.   4.**Внедрение механизма управления по результатам**    Для повышения эффективности муниципального управления разработать и внедрить механизмы управления, ориентированных на результат, что позволит:  более эффективно осуществлять контроль за исполнением решений Совета, постановлений и распоряжений администрации;  повысить эффективность использования материально-технических и кадровых ресурсов структурных подразделений.  По этому направлению необходимо обеспечить:  создание и внедрение комплексной системы планирования, управления и контроля целей и результатов деятельности;  разработку соизмеримых показателей эффективности и результативности деятельности  по основным направлениям их деятельности в соответствии со стратегическими целями;  5. **Противодействие коррупции**  5.1.В целях противодействия коррупции в органах местного самоуправления обеспечить исполнение Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение муниципальных должностей муниципальной, и соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению.  5.2. Организация экспертизы нормативных правовых актов и их проектов на коррупциогенность.  5.3. Разработка управленческих мер по профилактике и предупреждению коррупции, в системе муниципальной службы.  **6. Обеспечение развития муниципальной службы.**  Целями мероприятий по этому направлению являются формирование необходимого организационного, информационного, кадрового и ресурсного обеспечения.  В рамках этого направления необходимо создать механизм мониторинга и оценки результатов выполнения программы.  **Для решения указанных задач необходимо осуществить:**  - обеспечение информационной и экспертно-методологической поддержки реализации поставленных программой задач, путем проведения публичных обсуждений основных ее целей и результатов;  - сбор и анализ данных о ходе реализации программы с обсуждением результативности на местном и областном уровне.  **Для решения кадрового обеспечения необходимо:**  **-**Аттестация рабочего места, для создания благоприятных и комфортных условий труда;  - Ежегодное проведение [мероприятий по оздоровлению](http://pandia.ru/text/category/ozdorovitelmznie_programmi/) работников (обязательное прохождение медицинского обследования, пропаганда здорового образа жизни, обеспечение муниципальных служащих санаторно-курортным лечением на льготных условиях);    Пропагандировать и расширять предоставление набора страховых услуг, повышающих защищенность каждого работника и население в целом.  **7. Механизм реализации Программы**  Система управления реализацией мероприятий должна гарантировать достижение поставленных целей, эффективность проведения каждого из мероприятий, а также долгосрочную устойчивость полученных результатов.  В этих целях механизм управления должен быть организован исходя из согласованных и утвержденных планов, централизованного контроля качества управления мероприятиями.  Ответственным должностным лицом за реализацию программы является управляющий делами, который:  - организует подготовку проектов нормативных правовых актов, регламентов;  - обеспечивает проведение анализа предложений по оптимизации структуры и функций администрации.  Финансирование мероприятий, предусмотренных Программой и реализуемых администрацией, осуществляется в пределах средств, предусмотренных местным бюджетом на соответствующий год.  **МЕРОПРИЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | № п/п | Наименования мероприятия | Сроки исполнения | Ответственные исполнители | |  |  |  |  | | 1.1. | Поддержание нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы в актуальном состоянии: своевременное внесение изменений, дополнений и признание правовых актов утратившими силу в соответствии с законодательством о муниципальной службе РФ и АО | В течение всего периода | глава администрации |  | | | 1.2. | Разработка и внесение предложений по совершенствованию муниципальной службы и кадровой политики в МО | 1 раз  в год | глава администрации |  | | |  | **2. Формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы** |  |  |  | | | 2.1. | Организация методического обеспечения муниципальной службы по актуальным вопросам:  - создание электронной базы нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы;  - формирование консультативных памяток | В течение всего периода | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 2.2. | Участие в мероприятиях (видеоконференциях, семинарах, конференциях) по отдельным вопросам муниципальной службы | В течение всего периода | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 2.3. | Информирование населения муниципального образования по вопросам муниципальной службы:  - через интернет- сайт МО | В течение всего периода | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 2.4. | Совершенствование механизма регулирования служебных норм поведения муниципальных служащих администрации | В течение всего периода | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 2.5. | Организация контроля соблюдения муниципальными служащими запретов и ограничений, установленных законодательством о муниципальной службе РФ и АО | Ежегодно | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 2.6. | Обеспечение системы защиты персональных данных работников и информации, связанной с осуществлением работниками трудовой (служебной) деятельности в администрации | В течение всего периода | глава администрации |  | | |  | **3. Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы** |  |  |  | | | 3.1. | Анализ и обобщение информации по организации повышения квалификации, переподготовке муниципальных служащих МО | 2 раза в год | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 3.2. | Формирование перспективного плана повышения квалификации муниципальных служащих МО и поддержание его в актуальном виде | Ежегодно | зав.сектором по общим вопросам |  | | |  | **4. Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы** |  |  |  | | | 4.1. | Совершенствование формы проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы МО и в кадровый резерв МО | В течение всего периода | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 4.2. | Формирование кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы | В течение всего периода | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 4.3. | Учёт и анализ работы по формированию и эффективному использованию кадрового резерва МО | Ежеквартально | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 4.4. | Анализ и подготовка предложений по совершенствованию организационной структуры управления, численности персонала муниципальной службы | 1 раз  в год | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 4.5. | Внедрение и совершенствование механизма [ежегодных отчётов](http://pandia.ru/text/category/ezhegodnie_otcheti/) муниципальных служащих МО | Ежегодно | глава администрации |  | | | 4.6. | Совершенствование механизмов регулирования служебного поведения и конфликта интересов на муниципальной службе | В течение всего периода | зав.сектором по общим вопросам |  | | | 4.7. | Совершенствование системы морального поощрения муниципального служащего | В течение всего периода | глава администрации |  | |

**Администрация Заместителю Ахтубинского**

**Муниципального образования городского прокурора**

**«Сокрутовский сельсовет»**

416 524 ул.Советская, 92а, с. Сокрутовка, С.А.Свидовскому

Ахтубинский район, Астраханская область

Тел/факс (8-851-41) -44 - 7- 44

06.02.2015 № 33

на исх. № от \_\_

Администрация МО «Сокрутовский сельсовет» высылает Вам на рассмотрение постановления от 07.07.2015 № 30 «Об утверждении Проекта программы

«Развитие муниципальной службы  в МО «Сокрутовский сельсовет»  на 2015 – 2020 годы»

Глава муниципального образования: О.Ю.Бакунцева

Исп.Ротарь Е.

89378216343