**БАШҠОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ РЕСПУБЛИка БАШКОРТОСТАН**

**ЙƏРМƏКƏЙ районы Администрация сельского**

**муниципаль РАЙОНЫның поселения Нижнеулу-елгинский**

**тҮбəнге олойылfа АУЫЛ СОВЕТЫ сельсовет МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ауыл БИЛƏмƏҺе хакимиƏте ЕРМЕКЕЕВСКий РАЙОН**

**452196, Түбǝнге Олойылға, Йǝштǝр урамы,10 452196, с. Нижнеулу-Елга, ул. Молодежная,10**

**Тел. (34741) 2-53-15 Тел. (34741) 2-53-15**

**ҠАРАР № 60 ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

20 ноябрь 2015 й. 20 ноября 2015 г.

В соответствии с Федеральными законами Российской Федерации от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации, Закона Республики Башкортостан от 16.07.2007 г. №453-з «О муниципальной службе в Республике Башкортостан», в целях развития и совершенствования муниципальной службы в сельском поселении Нижнеулу-Елгинский муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан на 2015-2017 годы» (далее – Программа) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Администрации сельского поселения Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан организовать своевременное исполнение программных мероприятий согласно Программе.

3. Объёмы финансирования Программы подлежат ежегодному уточнению исходя из возможностей бюджета сельского поселения Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан.

4. Опубликовать настоящее постановление на информационном стенде и официальном сайте администрации сельского поселения Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава сельского поселения О.В.Зарянова

УТВЕРЖДЕНА

постановлением главы сельского поселения Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан

от 20 ноября 2015 г. № 60

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**«Развитие муниципальной службы в сельском поселении**

**Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района**

**Ермекеевский район Республики Башкортостан**

**на 2015-2017 годы»**

**Ответственный исполнитель:**

Администрации сельского поселения Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан.

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан на 2015-2017 годы» (далее – Программа). |
| Основание для разработки Программы | Федеральные законы Российской Федерации от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 02.03.2007г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закон Республики Башкортостан от 16.07.2007г. № 453-з «О муниципальной службе в Республике Башкортостан», Устав сельского поселения Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан. |
| Заказчик Программы | Администрация сельского поселения Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район РБ. |
| Основные разработчики Программы | Администрация сельского поселения Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район РБ. |
| Цели Программы | - Развитие и совершенствование муниципальной службы в сельском поселении Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район РБ;  - формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы;  - повышение эффективности деятельности муниципальных служащих муниципального образования, повышения качества предоставления муниципальных услуг гражданам и организациям. |
| Задачи Программы: | - Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;  - формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы;  - создание условий для профессионального развития и личностного роста муниципальных служащих;  - обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы;  - повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих;  - развитие механизма предупреждения коррупции, выявления конфликта интересов на муниципальной службе. |
| Сроки реализации Программы | 2015 - 2017 годы |
| Основные направления реализации Программы (система программных мероприятий) | - Совершенствование нормативной правовой базы в сфере правового обеспечения муниципальной службы;  - формирование системы управления муниципальной службой;  - формирование системы профессионального развития муниципальных служащих;  - стимулирование, мотивация и оценка деятельности муниципальных служащих;  - развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе. |
| Ожидаемые результаты Программы | Последовательная реализация Программы позволит достичь следующих результатов:  - совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и приведение ее в соответствие с федеральным законодательством;  - создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих, повышения квалификации и профессиональной переподготовки муниципальных служащих;  - создание системы оценки эффективности выполнения муниципальными служащими возложенных должностных обязанностей, повышение качества предоставления муниципальных услуг гражданам и организациям;  - формирование эффективного кадрового потенциала и кадрового резерва муниципальных служащих, совершенствование их знаний и умений;  - создание условий для реализации принципа равного доступа граждан на муниципальную службу;  - повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;  - проведение единой кадровой политики при решении задач в области развития муниципальной службы в целях совершенствования деятельности органов местного самоуправления;  - использование информационных систем в кадровой работе;  - реализация программы противодействия коррупции на муниципальной службе;  - реализация прав муниципальных служащих на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством. |
| Ресурсное обеспечение Программы | Запланированное использование финансовых средств местного бюджета по реализации Программы включает:  - заработную плату муниципальных служащих;  -проведение мероприятий по профессиональной переподготовке и повышению квалификации кадров муниципальных служащих сельского поселения;  - затраты на аттестацию рабочих мест;  - приобретение информационных ресурсов (подписка на профессиональные журналы, установка компьютерных программ);  - и иные затраты;  в том числе: 2015 год – 2790,3 тыс.руб.  2016 год – 1817,2 тыс.руб.  2017 год – 1747,2 тыс.руб.  Размер бюджетных ассигнований может быть скорректирован ежегодно с учетом местного бюджета. |
| Механизм реализации и порядок контроля за ходом реализации Программы | Реализацию Программы осуществляет заказчик Программы в лице Администрации сельского поселения Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан, в том числе:  - нормативно правовое и методологическое обеспечение реализации Программы;  - сбор и систематизацию информации о реализации программных мероприятий;  - оценку результативности мероприятий Программы;  - мониторинг эффективности деятельности муниципальной службы;  - отчитывается о ходе реализации Программы по итогам года в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом (январь). |

**I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами.**

Эффективность деятельности любого властного органа напрямую зависит от правильности подбора, расстановки и рационального использования кадров, их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, т.е. от грамотного кадрового обеспечения этих органов. Административная реформа выдвинула на первый план проблему создания корпуса муниципальных служащих, обладающих современными научными знаниями в области управления, сделав упор не на структурный, а на кадровый аспект преобразований.

К сожалению, на сегодняшний день система организации муниципальной службы не лишена недостатков: служащие профессионально выполняют свои функции, не всегда задумываясь о целях своей деятельности, самостоятельной постановки задач и подбора адекватных измерителей эффективности своего труда.

В этой связи назрела острая необходимость пересмотра и изменения принципов формирования кадровой политики. Требуется разработка современного механизма развития муниципальной службы на долговременной основе. В качестве такой основы использован программно – целевой метод и создан проект целевой программы по развитию муниципальной службы в сельском поселении Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан.

Программа «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан на 2015-2017 годы» разработана на основании результатов изучения информационно – аналитических данных по наличию, потребности в кадрах муниципальной службы.

Муниципальная служба в сельском поселении Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан сформирована в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

В настоящее время правовыми актами сельского поселения урегулированы основные вопросы муниципальной службы в рамках действующего законодательства. Наряду с принятием новых муниципальных правовых актов ведется работа по внесению изменений и признанию утратившими силу отдельных правовых актов, касающихся вопросов муниципальной службы.

Реформа органов местного самоуправления поставила ряд новых задач, решить которые практически невозможно, опираясь лишь на старый багаж знаний, ранее использованные управленческие технологии, одних и тех же исполнителей. Поэтому, основа развития муниципального служащего как специалиста-управленца – в системе постоянного профессионального образования (как основного, так и дополнительного). Повышение профессионализма муниципальных служащих в сельском поселении обеспечивается путем организации дополнительного профессионального образования по программам профессионального развития, профессионального обучения муниципальных служащих, включающего профессиональную переподготовку, курсы повышения квалификации, участие в конференциях и семинарах, проводимых администрацией района.

В современных условиях развитие муниципальной службы должно осуществляться на основе комплексного подхода. Он подразумевает как развитие профессионального уровня муниципальных служащих, так и процедуру аттестации, сдачи квалификационного экзамена с присвоением классного чина, рациональное использование существующего кадрового потенциала и подготовку нового, освоение новых возможностей развития муниципальной службы, предоставляемых новыми технологиями, в частности, информационными системами сети Интернет.

В этом направлении проделана работа в части правового и организационного сопровождения всех вышеназванных процедур. В результате определены подходы к формированию кадрового состава муниципальной службы, сформирован кадровый резерв, функционирует комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе. Конкретизированы квалификационные требования к должностям муниципальной службы. Подбор работников на муниципальную службу осуществляется через реализацию определенных федеральным законодательством приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы, назначения на должности муниципальной службы из кадрового резерва на замещение вакантной должности муниципальной службы.

В сельском поселении используется конкурсная процедура подбора кадров на вакантные муниципальные должности. В данном направлении необходимо совершенствовать процедуру проведения конкурса с использованием различных методов и технологий кадровой работы, шире развивать работу с резервом кадров.

Отсюда вытекают задачи повышения престижа муниципальной службы и развития корпоративной культуры. Обе эти задачи подразумевают обеспечение социальных гарантий кадров муниципального управления и направлены на решение проблемы «утечки мозгов» в коммерческие организации.

Таким образом, осознавая остроту и актуальность преобразований в кадровой политике, данная Программа позволит в ходе своей реализации создать новые механизмы и принципы организации работы с кадрами в сельском поселении, обеспечить концентрацию ресурсов, позволяющих повысить качество и прозрачность работы служащих, эффективность использования кадрового потенциала. Основными принципами формирования Программы развития муниципальной службы являются:

- принцип законности и социальной защищенности, который предполагает строгое соблюдение законов и муниципальных правовых актов при построении и реализации кадровой политики;

- принцип системности, согласно которому развитие муниципальной службы рассматривается как целостная, динамично развивающаяся система, охватывающая все сферы управления персоналом и все категории сотрудников;

- принцип единства и равных возможностей, утверждающий равные возможности представителей всех социальных, классовых, национальных групп при подборе, расстановке и ротации кадров, а также применение единых подходов к управлению муниципальной службой в сельском поселении, так как главным критерием оценки сотрудника является соответствие его профессиональных качеств, навыков и умений требованиям, предъявляемым к муниципальной должности;

- принцип командного единства, который определяет ориентированность на сотрудников, готовых работать в команде для получения общего результата и умеющих согласовывать свои интересы с интересами коллектива;

- принцип комплементарности ролей в организации, предполагающий такой подбор и расстановку кадров в органах местного самоуправления, чтобы личностные качества одного служащего гармонично взаимодополнялись качествами другого, создавая тем самым единый работоспособный, компетентный и эффективный управленческий коллектив.

Изложенные принципы обеспечивают целостность Программы, ориентацию на результат, а также возможность гибкого воздействия на все кадровые процессы в сельском поселении.

Немаловажную роль играет своевременное определение перспектив и проблем в развитии муниципальной службы с целью ее дальнейшего совершенствования. Последовательная реализация мероприятий Программы должна привести к созданию условий для развития муниципальной службы, а также повышения эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, результативности, роли и престижа муниципальной службы.

**II. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ, СРОКИ И ЭТАПЫ, ПОКАЗАТЕЛИ (ИНДИКАТОРЫ) ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ (РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ) МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Основные мероприятия по развитию муниципальной службы в сельском поселении Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район определяются целями и стратегическими задачами Программы и разработаны с учетом положений федерального, республиканского законодательства и нормативных актов органов местного самоуправления, регулирующих вопросы муниципальной службы.

Обозначенные в паспорте Программы цели направлены на: формирование кадрового состава муниципальных служащих, адекватного требованиям реформ, способного максимально

адаптироваться в новых условиях, более эффективно решать задачи и выполнять функции, возложенные на сельское поселение.

Для успешного достижения поставленных целей, предполагается решение следующих задач:

* совершенствование нормативно – правовой базы по вопросам муниципальной службы, путем проведения анализа и мониторинга муниципальных нормативно – правовых актов сельского поселения на предмет соответствия положениям федерального и республиканского законодательства о муниципальной службе;
* проведение постоянного анализа нормативно – правовой базы сельского поселения на предмет соответствия выполняемых задач и функций полномочиям, закрепленным федеральным и республиканским законодательством за органами местного самоуправления.

- формирование и совершенствование системы кадрового обеспечения муниципальной службы, информационно – организационных механизмов ее функционирования, путем внедрения новых методов планирования; отбора кадров через конкурсные процедуры и формирования резерва кадров; ротации кадров с учетом их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, через проведение аттестации; создания условий для их должностного роста; проведения унификации и автоматизации кадровой работы; формирования позитивного отношения граждан к муниципальным служащим, внедрение норм этики поведения сотрудников через систему формирования корпоративной культуры;

- повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников сельского поселения посредством создания системы нормативного обучения и развития дополнительного профессионального образования;

- создание системы мотивации карьерного роста, путем обеспечения надлежащих условий для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, через формирование эффективной системы материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности;

- реализовать комплекс мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, уделив приоритетное внимание вопросам предупреждения коррупции через систему формирования корпоративной культуры, создания условий для укрепления исполнительской дисциплины и повышения ответственности сотрудников за исполнение своих должностных обязанностей.

- формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим через  
формирование профессиональной компетентности и нравственных основ поведения  
муниципальных служащих;

- внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы при подборе кадров (проведение конкурсов на замещение вакантных должностей, формирование кадрового резерва, проведения аттестации и квалификационных экзаменов муниципальных служащих, их ротации);

- внедрение в практику кадровой работы сельского поселения правил, учитывающих длительное безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

- использование на муниципальной службе механизмов стратегического кадрового  
планирования;

- создание объединенной единой кадровой базы данных путем автоматизации кадровых  
процедур и внедрения информационных технологий в систему управления кадровыми  
ресурсами;

- внедрение в практику отбора кадров для назначения на муниципальную должность  
правила - назначения: из числа лиц, включенных в кадровый резерв или на конкурсной основе,  
а также горизонтальную и вертикальную ротацию кадров из числа муниципальных служащих в  
порядке должностного роста и стажировки;

- разработать модели должностных инструкций, позволяющие упорядочить и  
конкретизировать должностные обязанности муниципальных служащих;

- ввести систему показателей результативности профессиональной служебной  
деятельности муниципальных служащих;

- внедрить мероприятия по адаптации сотрудников, направленных на оптимизацию  
процесса вхождения в должность нового сотрудника, уменьшение количества возможных  
ошибок на начальном этапе, а также на выявление уровня квалификации и потенциала  
сотрудника в период прохождения им испытательного срока;

- улучшить материально – технические условия и ресурсную обеспеченность  
функционирования системы муниципальной службы;

- проведение мониторинга, обеспечивающего контроль за достижением результатов и  
определение персональной ответственности руководителей подразделений и должностных лиц.

Формирование системы профессионального развития муниципальных служащих рассматривается как централизованный и целенаправленный непрерывный образовательный процесс. Участие в данном процессе начинается со дня поступления на работу, продолжается на всем протяжении трудовой деятельности в органах местного самоуправления и является обязательным условием служебного и профессионального роста сотрудников.

Эффективность системы непрерывного образования кадров может быть обеспечена следующими условиями:

- формированием системы непрерывного профессионального образования муниципальных  
служащих, охватывающей все уровни муниципальной службы, включающей все уровни  
образования, сочетание которых должно быть оптимальным для существующей кадровой  
ситуации и меняться с изменением этой ситуации, а также позволяющей в дальнейшем  
эффективно работать в смежных областях профессиональной деятельности и на разных  
уровнях;

- определением приоритетных направлений дополнительного профессионального  
образования, исходя из основных принципов функционирования и совершенствования системы  
кадрового обеспечения муниципальной службы, которые можно определить как системное  
единство гуманитарной, управленческой, финансово - экономической, социальной,  
психологической и правовой подготовки. Данное направление Программы включает в себя  
мероприятия по определению потребности в подготовке, переподготовке и повышения  
квалификации муниципальных служащих, разработке и утверждению плана обучения по  
образовательным программам, внедрению новых методов обучения муниципальных служащих;

Процесс обучения муниципальных служащих необходимо разделить:

а) по видам обучения – в сельском поселении, вне сельского поселения, самообразование;

б) по формам обучения – с отрывом от работы, без отрыва от работы; на рабочем месте, вне  
рабочего места;

в) по целевому назначению – подготовка новых работников (резервистов), повышение  
квалификации, переподготовка муниципальных служащих.

Подготовка муниципальных служащих обычно проводится в соответствии с ежегодно утверждаемым планом. Для обучения специалистов привлекаются учебные заведения, имеющие соответствующую аккредитацию и лицензии на предполагаемые программы, а также задействование руководителей и специалистов органов местного самоуправления района, обладающих конструктивным практическим опытом, и отдельных лекторов.

Повышенное внимание к мотивации управленческого труда позволит привлечь на муниципальную службу как молодых специалистов, так и опытных управленцев. Мотивация предполагает меры материального стимулирования и социальной поддержки.

Обеспечение социальных гарантий муниципальных кадров, предполагает следующие направления:

- забота о здоровье или «реализация здоровьесбрегающих технологий». Данное направление включает обязательное прохождение служащими медицинского обследования (диспансеризацию), пропаганду здорового образа жизни (участие в спортивных мероприятиях), оказание медицинских услуг на рабочем месте (в медицинском (фельдшерском) пункте);

- забота об интеллектуальном росте. Помимо рассмотренных программ повышения профессиональной компетентности, может быть реализована поддержка служащих, работающих

над диссертационными исследованиями прикладного характера. Этим можно одновременно обеспечивать удовлетворение потребностей в самоуважении и самореализации, а также практическую пользу от исследований, которые могли бы реально помочь решить ту или иную муниципальную проблему;

- формирование и развитие корпоративной культуры. Это целенаправленно формируемая  
система норм и у сотрудников для обеспечения добросовестного исполнения должностных  
обязанностей и создания нравственно – правовой основы для работы единой командой на благо  
муниципалитета через следующие мероприятия:

а) этический кодекс муниципального служащего;

б) организация культурно – массовых мероприятий, посещение концертов, театров, выездов  
в зоны отдыха с целью создания благоприятного ценностей, служащая регулятором  
организационных отношений. Формирование корпоративной культуры включает в себя  
внедрение правил и норм поведения, морально- этических установок психологического климата  
в коллективах.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в сельском поселении Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. Данное направление реализуется и направлено на совершенствование механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, особое внимание уделено формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

Работа в этом направлении предусматривает:

- обеспечение работы телефона доверия и информационного сайта;

- разработку и внедрение стандартов представляемых услуг, а также административных регламентов;

- повышение эффективности взаимодействия сельского поселения и гражданского общества, а также повышение прозрачности ее деятельности и модернизации системы информационного обеспечения;

- внедрения экспертизы нормативных правовых актов и их проектов на коррупционность;

- контроль за соблюдением муниципальными служащими запретов и ограничений,  
предусмотренных статьями 13 и 14 Федерального закона Российской Федерации «О  
муниципальной службе в Российской Федерации».

**Целевые индикаторы и показатели Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Значение показателя | Значение показателя |
|  | в конце I этапа | в конце II этапа |
|  | реализации Программы | реализации Программы |
|  | (2015 год) | (2017 год) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индекс доверия граждан к деятельности муниципальных служащих | не менее 95% | не менее 100% |
| Доля необходимых правовых актов, регулирующих вопросы муниципальных службы | не менее 80% | не менее 100% |
| Количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям | 100% должностей муниципальной службы | 100% должностей муниципальной службы |
| Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва | не менее 30% от базового значения | до 50% от базового значения |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса | не менее 30% от базового значения | не менее 50% от базового значения |
| Число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с государственным (муниципальным) заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации | не менее 100% от базового значения | не менее 100% от базового значения |

Базовые значения показателей определяются после утверждения методики их расчета и принимаются за 100% величины каждого показателя в год.

**III. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Реализация настоящей Программы позволит сформировать единое управление муниципальной службой, внедрить современные кадровые, образовательные и управленческие технологии, создать систему открытости, гласности и повышения престижа муниципальной службы.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование мероприятия | Сроки | Исполнители | |
| **1. Формирование правового обеспечения муниципальной службы** | | | |
| 1.1.Анализ действующей нормативной правовой базы и обеспечение соответствия муниципальных правовых актов, регулирующих отношения в сфере муниципальной службы, требованиям действующего законодательства (своевременное внесение изменений, дополнений и признание утративших силу) | Регулярно | | Администрация сельского поселения |
| 1.2.Разработка и принятие муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы и кадрового обеспечения в соответствии с законодательством | Регулярно,  по мере  необходимости | | Администрация сельского поселения |
| 1.3.Разработка и внесение на рассмотрение главы сельского поселения предложений по совершенствованию муниципальной службы и кадровой политики в сельском поселении. | В течение всего периода | | Администрация сельского поселения |
| 1.4.Анализ положений в сельском поселе-нии на предмет соответствия выполняемых задач и функций, закрепленным федеральным и республиканским законодательством за органами местного самоуправления. | В течение всего периода | | Администрация сельского поселения |
| 1.5.Опубликование правовых актов органов местного самоуправления, регулирующих вопросы муниципальной службы в СМИ и размещение на официальном сайте Администрации. | Регулярно | | Администрация сельского поселения |
| **2. Формирование системы управления муниципальной службой** | | | |
| 2.1.Изучение опыта работы органов местного самоуправления других муниципальных образований Республики Башкортостан и регионов Российской Федерации по развитию муниципальной службы. | В течение всего периода | | Администрация СП |
|  |  | |  |
|  | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.2.Мониторинг и анализ кадрового состава. Разработка прогноза развития кадрового потенциала муниципальных служащих. | Ежегодно на 01 января | Администрация СП |
| 2.3.Работа по формированию и эффективному использованию кадрового резерва (определение потребности в кадрах и источниках резерва; разработка типовых индивидуальных планов пребывания в резерве; подготовка и повышение квалификации для занятия новой должности; прохождение студентами практики) | В течение всего периода | Администрация СП |
| 2.4.Своевременное пополнение (внесение изменений, дополнений) в реестр муниципальных служащих | По мере необходимости | Администрация СП |
| 2.5.Разработка и коррекция должностных инструкций, в том числе с учетом целей и задач органов местного самоуправления и определением показателей эффективности профессиональной  деятельности муниципальных служащих | По мере необходимости |  |
| 2.6.Обеспечение системы защиты персональных данных работников и информации, связанной с осуществлением работниками трудовой (служебной) деятельности в Администрации. | В течение всего периода | Администрация СП |
| 2.7.Совершенствование принципа назначения на должность муниципальной службы на конкурсной основе или из числа лиц, находящихся в резерве, в порядке горизонтальной и вертикальной ротации кадров. | В течение всего периода | Администрация СП |
| 2.8.Совершенствование технологий проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы, в кадровый резерв, с участием независимых экспертов | В течение всего периода | Администрация СП |
| 2.9.Совершенствование технологий проведения квалификационного экзамена, аттестации муниципальных служащих: | В течение всего периода | Администрация СП |
| 2.10.Размещение на официальном сайте Администрации в разделе «Кадровое обеспечение»:  - электронной базы нормативно- правовых актов по вопросам муниципальной службы;  - консультативных памяток («Для подготовки к квалификационному экзамену», «Для резервиста», «Для конкурсанта» и др.) | В течение всего периода  по мере необходимости | Администрация СП |
| 2.11.Размещения информации по вопросам муниципальной службы на официальном сайте органа местного самоуправления и в средствах массовой информации | По мере необходимости | Администрация СП |
| 2.12.Координация функционирования муниципальной службы, образований Республики Башкортостан и регионов Российской Федерации по развитию муниципальной службы.  обеспечение надлежащих | По мере необходимости | Администрация СП |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 2.13. Создание условий для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей | В течение всего периода | Администрация СП |
| 2.14.Совершенствование технологий проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение в кадровый резерв муниципальной службы, аттестации и квалификационных экзаменов муниципальных служащих | По мере необходимости | Администрация СП |
| 2.15.Обеспечение освещения в СМИ конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы | По мере необходимости | Администрация СП |
| 2.16.Совершенствование технологии проведения аттестации, квалификационного экзамена | По мере необходимости | Администрация СП |

**3. Формирование системы профессионального развития**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3.1.Определение потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих | ежегодно | Администрация СП |
| 3.2.Разработка и утверждение плана обучения, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих | Ежегодно | Администрация СП |
| 3.3.Направление муниципальных служащих на профессиональную переподготовку и повышение квалификации | По плану  в течение всего  периода | Администрация СП |
| 3.4.Организация консультационной и разъяснительной работы по нормативно-правовым актам, регулирующим вопросы муниципальной службы | Постоянно | Администрация СП |
| 3.5.Привлечение на муниципальную службу молодых инициативных специалистов, воспитание в сотрудниках преемственности кадров | В течение всего периода | Администрация СП |
| 3.6.Организация прохождения студентами практики, стажировок для лиц, зачисленных в резерв кадров | В течение всего периода | Администрация СП |

**4. Развитие механизма предупреждения коррупции на муниципальной службе**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.1.Реализация мероприятий Программы противодействия коррупции | по плану  Программы | Админист-рация СП |
| 4.2.Совершенствование процедуры проведения служебных расследований случаев коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих | По необходи-мости | Админист-рация СП |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 4.3.Усиление антикоррупционной составляющей и организации обучения муниципальных служащих | По мере необходи-мости | Администрация СП |
| 4.4.Внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе | В течение всего периода | Администрация СП |
| 4.5.Организация работы «Горячей линии» и информационного сайта в целях повышения эффективности взаимодействия Администрации и гражданского общества в антикоррупционных вопросах | В течение всего периода | Администрация СП |
| 4.6.Проведение экспертиз нормативных правовых актов и их проектов на коррупциогенность с закреплением ответственных лиц за проведение данной работы | В течение всего периода | Администрация СП |
| 4.7.Контроль за соблюдением муниципальными служащими запретов и ограничений, сдачи сведений о доходах и имуществе, принадлежащим им на праве собственности в соответствии с законодательством | Ежегодно | Администрация СП |

**IV. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ**

Финансирование мероприятий Программы осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения Нижнеулу-Елгинский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан.

Объемы бюджетного финансирования Программы определяются ежегодно в установленном порядке в процессе формирования сметы расходов органов местного самоуправления.

В соответствии с объемом выделяемого бюджетного финансирования, а также по результатам анализа выполнения Программы может осуществляться корректировка выделяемых средств и ожидаемых результатов ее реализации.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование** | **2015** | **2016** | **2017** |
| Администрация СП | 2790,,3 | 1817,2 | 1747,2 |

Финансирование Программы включает следующие направления:

- проведение курсов, конференций, семинаров для муниципальных служащих  
Администрации и ее структурных подразделений. Семинары проводит научно -  
преподавательский состав Башкирской академии государственной службы и управления при  
Президенте Республики Башкортостан и другие учебные заведения (в соответствии с  
заключаемыми договорами);

- обучение на базе высших учебных заведений и центров обучения государственных и  
муниципальных служащих, а также в межрегиональных центрах переподготовки и повышения квалификации кадров, имеющих соответствующие лицензии на право проведения образовательной деятельности;

- выпуск и разработка методических рекомендаций, разработка и приобретение  
информационно - кадровых технологий (информатизация кадровых служб), сертификатов.

Основой для определения объема финансирования явились следующие показатели:

- средняя стоимость обучения одного муниципального служащего по программам  
повышения квалификации и переподготовки соответственно составляет 8-10 тыс. рублей.

Расходы на финансирование Программы будут уточняться при подготовке проекта бюджета на соответствующий год.

Программные мероприятия финансируются как за счет выделяемых финансовым управлением целевых средств, так и за счет смет Администрации.

**IV. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ**

**ПРОГРАММЫ**

**Стимулирование, мотивация и оценка деятельности муниципальных служащих**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.Реализация мероприятий по охране здоровья среди муниципальных служащих:  - проведение медицинской диспансеризации муниципальных служащих;  - пропаганда здорового образа жизни (организация спортивных мероприятий среди сотрудников Администрации, посещение бассейнов, спортивных секций); | Ежегодно  в течении всего периода | Администрация СП |
| 3.Формирование этики поведения и корпоративной культуры муниципального служащего. Создание благоприятного морально-психологического климата, развитие у работников потребности работать в соответствии с выработанными этическими принципами, моральное стимулирование | В течение всего периода | Администрация СП |
| 4.Создание условий на рабочих местах для эффективной деятельности муниципальных служащих по решению стоящих перед подразделением задач:  - обновление и модернизация программного обеспечения; обновление и модернизация офисного и компьютерного оборудования. | В течение всего периода  по мере необходимости | Администрация СП |