**Администрация Иннокентьевского сельского поселения**

**Николаевского муниципального района Хабаровского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

25.12.2023 № 58-па

с. Иннокентьевка

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края»

Руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,  в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в целях развития муниципальной службы в администрации Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края администрация Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края» (прилагается).

2. Опубликовать настоящее постановление в «Сборнике правовых актов Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края» и разместить на сайте администрации Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

3.  Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

ВРИП главы сельского поселения И.А. Моисеенко

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

Иннокентьевского сельского

поселения Николаевского муни-

ципального района Хабаровско-

го края

от 25.12.2023 № 58-па

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ ИННОКЕНТЬЕВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ НИКОЛАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

Паспорт Программы

|  |  |
| --- | --- |
| Название Программы | - муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в администрации Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района  Хабаровского края на» |
| Основание для разработки Программы | - Конституция Российской Федерации;  - Федеральный закон Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;  - Федеральный закон Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;  - Закон Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае»;  - Устав Иннокентьевского сельского поселения |
| Заказчик программы | - администрация Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края |
| Разработчик Программы | - администрация Иннокентьевского сельского поселения    Николаевского муниципального района Хабаровского края |
| Исполнители Программы | - администрация Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края  - Совет депутатов Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края |
| Цели Программы | - совершенствование организации муниципальной службы в Иннокентьевском сельском поселении Николаевского муниципального района Хабаровского края;  - повышение эффективности исполнения муниципальными служащими и главой Иннокентьевского сельского поселения своих должностных обязанностей |
| Задачи Программы | - внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, главы сельского поселения, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;  - развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, главы сельского поселения;  - повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| Сроки реализации Программы | 2024-2028 годы |
| Перечень программных мероприятий | - внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;  - развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, главы сельского поселения;  - повышение престижа муниципальной службы;  - повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы.  Программа не имеет подпрограмм |
| Объемы и источники финансирования П рограммы | - бюджет Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края:  всего – 1 625,500 тыс. рублей, в том числе:  2024 год – 245,100 тыс. рублей;  2025 год – 345,100 тыс. рублей;  2026 год – 345,100 тыс. рублей;  2027 – 345,100 тыс. рублей;  2028 –345,100 тыс. рублей |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | Применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих и главы сельского поселения к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне; создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы; планомерное повышение квалификации муниципальных служащих, главы сельского поселения; повышение открытости муниципальной службы. |
| Система организации контроля за исполнением программы | Контроль за исполнением Программы осуществляют глава Иннокентьевского  сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края, председатель Совета депутатов Иннокентьевского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края |

Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы, а именно:

- не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;

- недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что в, свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;

- качество профессионального обучения муниципальных служащих и главы сельского поселения в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы, управленческого аппарата.

Реализация Программы должна способствовать решению как указанных, так и иных проблем, возникающих в сфере муниципальной службы Иннокентьевского сельского поселения.

Раздел 2. Цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, целевые индикаторы и показатели

Цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в Иннокентьевском сельском поселении (далее – сельское поселение) и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими и главой сельского поселения своих должностных обязанностей.

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий Программы будет направлена на решение следующих основных задач:

- внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетенции муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и главы сельского поселения;

- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и главы сельского поселения;

- повышение престижа муниципальной службы;

- создание системы контроля деятельности муниципальных служащих и главы сельского поселения со стороны институтов гражданского общества.

Программа реализуется в один этап – в течение 2024-2028 годов.

Сведения о целевых показателях (индикаторах) Программы приведены в приложении 1 к Программе.

3. Раздел 3. Система программных мероприятий и ресурсное обеспечение Программы

3.1. Задача № 1 Программы «Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной деятельности»

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Органы местного самоуправления должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности.

Основу кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

Муниципальная служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, главы сельского поселения, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих и главы сельского поселения, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм всей муниципальной службы, ее авторитет в обществе.

Исходя из изложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, в аттестационную комиссию.

3.2. Задача № 2 Программы «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих»

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

В настоящее время определены правовые и организационные основы системы муниципальной службы. Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность совершенствования качественного состава кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения муниципальных служащих.

В рамках реализации задачи № 2 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- организация получения профессионального образования в высших учебных заведениях, главы сельского поселения, муниципальных служащих в том числе, граждан, заключивших договор на целевое обучение, с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения;

- организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и главы сельского поселения (курсы повышения квалификации, переподготовка);

3.3. Задача № 3 Программы «Повышение престижа муниципальной службы»

В современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. Однако низкая конкурентоспособность приводит к падению профессионализма, компетентности и квалификации служащих, сложности привлечения молодых специалистов. Все это подрывает доверие к муниципальной службе и способствует формированию негативного имиджа. Повышение престижа муниципальной службы и создание целостного кадрового ядра должны стать основными направлениями развития.

Установление дополнительных гарантий муниципальным служащим будет способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, притоку высококвалифицированных кадров.

В рамках реализации задачи № 3 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы в администрации сельского поселения.

3.4. Задача № 4 Программы «Повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы»

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы.

Основными мероприятиями Программы для создания данной системы в сельском поселении будут являться создание и обслуживание официального сайта администрации сельского поселения, где возможно:

- создание страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия»;

- создание раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

- размещение информации о кадровом обеспечении органов местного самоуправления сельского поселения (о проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, включении в кадровый резерв и других сведений, предусмотренных законодательством).

3.5. Перечень мероприятий Программы, ресурсное обеспечение с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы приведен в приложении 2 к Программе.

3.9. Прогнозируемый общий объем финансирования реализации Программы – 1 625,500 тыс. рублей, в том числе:

в 2024 году – 245,100 тыс. рублей;

в 2025 году – 345,100 тыс. рублей;

в 2026 году – 345,100 тыс. рублей;

в 2027 году – 345,100 тыс. рублей.

в 2028 году – 345,100 тыс. рублей.

3.11. Финансирование осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения. Объем финансирования Программы подлежит ежегодному уточнению исходя из условий формирования местного бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

Раздел. 4 Основные меры правового регулирования

4.1. В процессе реализации Программы и с учетом принятия нормативных правовых актов Российской Федерации и Хабаровского края дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для реализации Программы.

Раздел 5. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы

5.1. Руководителем Программы является глава сельского поселения.

5.2. Администрация сельского поселения с учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации Программы, состав исполнителей.

5.3. Реализация Программы осуществляется на основе:

5.3.1. Муниципальных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

5.3.2. Нормативных правовых актов Российской Федерации, Хабаровского края, муниципальных нормативных правовых актов сельского поселения.

5.4. В случае несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения показателей результативности, утвержденных Программой, администрация сельского поселения готовит предложение о корректировке сроков реализации Программы и перечня программных мероприятий.

5.5. Отчеты о ходе выполнения мероприятий Программы по результатам деятельности за год и за весь период действия Программы подготавливает администрация сельского поселения.

5.6. Контроль за выполнением Программы и использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию, осуществляет администрация сельского поселения в установленном порядке.

Раздел 6. Оценка эффективности реализации Программы

6.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижение целевых показателей и индикаторов Программы.

6.2. По итогам реализации Программы в 2028 году будут достигнуты следующие результаты по отношению к базовому периоду (2024 год):

- индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличивается на 30 процентов;

- доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления, составит 100 процентов;

- число муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, составит 100 процентов от потребности в обучении;

6.3. Методика расчета целевых показателей и индикаторов Программы приведена в приложении 3 к Программе.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 1

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной службы

в Иннокентьевском сельском

поселении Николаевского муници-

пального района Хабаровского края»

СВЕДЕНИЯ О ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ (ИНДИКАТОРАХ) ПРОГРАММЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование целевых индикаторов | Единица измерения | Показатель  2023 года |  | | Показатели (индикаторы) | | | | |
| Базовый период (2024 год) | 2024 год | | 2025 год | 2026 год | 2027 год | 2028 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 7 | 8 |  | 9 |
| 1. | Индекс доверия граждан к муниципальным служащим | процентов |  | \* | \* | | \* | \* | \* | увеличится на 30% к базовому периоду |
| 4. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления | процентов |  | \* | 100 | | 100 | 100 | 100 | составит 100% |
| 5. | Число муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование | человек |  | \* | \* | | \* | \* | \* | составит 100% |

Приложение 2

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной

службы в Иннокентьевском

сельском поселении Николаев-

ского муниципального района

Хабаровского края»

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № пп | Наименование мероприятия | Срок реализации | Исполнители | Всего | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| 1. Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности | | | | | | | | | |
| 1.1 | Совершенствование системы материального стимулирования муниципальных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности (награждение и поощрение) | 2024-2028 гг. | глава сельского поселения | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| 1.2 | Организация по обеспечению рабочих мест муниципальных служащих (оборудованием, программным обеспечением, канцелярскими и прочими принадлежностями, телефонной, факсимильной и электронной связью) | 2024-2028 гг. | глава сельского поселения | 350,000 | 70,000 | 70,000 | 70,000 | 70,000 | 70,000 |
| 2. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, главы сельского поселения | | | | | | | | | |
| 2.1 | Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, главы сельского поселения (курсы повышения квалификации, переподготовка) | 2024-2028 гг. | глава сельского поселения | 100,000 | 20,000 | 20,000 | 20,000 | 20,000 | 20,000 |
| 3. Повышение престижа муниципальной службы | | | | | | | | | |
| 3.1 | Ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы администрации сельского поселения | 2024-2028 гг. | глава сельского поселения | 1 100,000 | 140,000 | 240,000 | 240,000 | 240,000 | 240,000 |
| 4.Повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы | | | | | | | | | |
| 4.1 | Создание и обслуживание официального сайта администрации сельского поселения | 2024-2028 гг. | глава сельского поселения | 75,500 | 15,100 | 15,100 | 15,100 | 15,100 | 15,100 |
| Всего по программе | | | | 1 625,500 | 245,100 | 345,100 | 345,100 | 345,100 | 345,100 |

Приложение 3

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной

службы в Иннокентьевском

сельском поселении Николаев-

ского муниципального района

Хабаровского края»

МЕТОДИКА РАСЧЕТА

целевых показателей и индикаторов Программы

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей сельского поселения по вопросу: «Как Вы оцениваете деятельность главы сельского поселения?».

Варианты ответов:

- положительно;

- скорее положительно;

- отрицательно;

- скорее отрицательно;

- затрудняюсь ответить.

Расчет доверия производится путем сложения значений категорий «положительно» и «скорее положительно».

Единица измерения – проценты.

2. Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления

2.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно 100 процентов, включая итоги 2028 года.

Единица измерения – проценты.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДс = ВДс х 100 / ВД, где:

ДВДс – доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления;

ВД - количество вакантных должностей;

ВДс – количество вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления.

3. Число муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование

3.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно 100 процентов от потребности в обучении, включая итоги 2028 года.

Единица измерения – человек.