ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к приложению "Муниципальная программа муниципального образования Машуковский сельсовет на 2023-2025 года

 от 25.11.2022 № 38-п

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПОДПРОГРАММА**

**"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ - МАШУКОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ НА 2023 – 2025 ГОДА"**

**Паспорт подпрограммы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной подпрограммы  | Муниципальная подпрограмма муниципального образования - Машуковский сельсовет "Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании - Машуковский сельсовет на 2023 – 2025 года" |
| Основание для разработки подпрограммы | Федеральный закон от 6 сентября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; Постановление Правительства Красноярского края от 01.08.2013г. №374-п "Об утверждении порядка принятия решений о разработке государственных программ Красноярского края, их формирование и реализации". Постановление администрации Машуковского сельсовета №24-П от 30.10.2013г. "Об утверждении Порядка принятия решений о разработке муниципальных программ Машуковского сельсовета, их формирование и реализации", распоряжения администрации Машуковского сельсовета от 30.10.2013г. №22-Р "Об утверждении Перечня муниципальных Программ муниципального образования - Машуковский сельсовет"  |
| Заказчик подпрограммы | Администрация Машуковского сельсовета |
| Основной разработчик подпрограммы | Администрация Машуковского сельсовета |
| Цели подпрограммы | Совершенствование системы муниципальной службы; повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; формирование квалифицированного кадрового состава муниципальных служащих |  |
| Задачи подпрограммы | * совершенствование системы повышения квалификации муниципальных служащих;
* использование современных технологий в обучении;
* создание условий, направленных на повышение качества исполнения муниципальными служащими должностных (служебных) обязанностей и оказываемых ими услуг;
* создание системы открытости и гласности муниципальной службы;
* совершенствование механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе
 |
| Сроки реализации Программы | подпрограмма реализуется в один этап - в течение 2023 - 2025 годов  |
| Основные мероприятия подпрограммы | - совершенствование правовой основы муниципальной службы;- внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;- совершенствование организационных и правовых механизмов;- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;- применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;- оптимизация штатной численности муниципальных служащих;- повышение престижа муниципальной службы;- создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы. |
| Исполнитель основных мероприятий подпрограммы | Администрация Машуковского сельсовета.  |
| Объемы и источники финансирования Программы | общий объем финансирования на реализацию подпрограммы составляет **30 069,34 тыс. рублей**,в том числе по годам: 2023 год – 10 745,577 тыс. руб.; 2024 год – 9 828,887 тыс. руб.; 2025 год – 9 494,866 тыс. руб.Объемы финансирования Программы носят прогнозный характер и ежегодно уточняются при утверждении бюджета сельского поселения. |

**Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости**

 **ее решения программными методами**

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

– недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва, в том числе отсутствие кадрового резерва и привлечения молодых специалистов;

– проведение конкурсов для замещения всех должностей муниципальной службы не является обязательным. В связи с этим конкурсный отбор кандидатов на указанные должности практически не проводится;

– 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 в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

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

**Раздел 2. Цели и задачи, сроки и этапы**

**реализации подпрограммы, целевые индикаторы и показатели**

Цель подпрограммы – совершенствование организации муниципальной службы в муниципальном образовании и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

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

– совершенствование правовой основы муниципальной службы;

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

– совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

– развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

– применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;

– оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

– повышение престижа муниципальной службы;

– создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

Подпрограмма реализуется в один этап - в течение 2023 - 2025 годов.

**3. Перечень мероприятий программы «Развитие муниципальной службы** **в администрации Машуковского сельсовета» на 2023 год и плановый период 2024-2025 годы.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия программы | Источники финанси—рования | Финансовые затраты на реализацию подпрограммы (тыс. руб.) | Срок реализации,исполнитель | Ожидаемые результатыреализациимероприятий |
| Всего | 2023 | 2004 | 2025 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  |  | 6 | 7 |
| 1 | Разработка и принятие муниципальных нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы.Ознакомление муниципальных служащих с нормативно-правовыми актами  | — | — | — |  |  | в течение года,глав сельсоветазам. главы администрации | Утвержденные муниципальные правовые акты |
| 2 | Формирование потребности в профессиональной подготовке и повышении квалификации муниципальных служащих.Составление и согласование заявки, договоров на обучение. | — | — | — |  |  | ежегодно зам. главы администрации | Формирование списка муниципальных служащих, подлежащих повышению квалификации |
| 3 | Повышения квалификации муниципальных служащих (с получением свидетельств, удостоверений государственного образца)  | Средства местного бюджета  | 30,0 | 10,0 | 10,0 | 10,0 | в течение года,зам. главы администрации | Развитие профессиональных качеств, повышение квалификации муниципальными служащими |
| 4 | Организация и проведение занятий с муниципальными служащими администрации по вопросам изменения действующего федерального и областного законодательства о муниципальной службе | — | — | — |  |  | Не реже 1 раза в полугодие,зам. главы администрации | Развитие профессиональных качеств |
| 5 | Участие муниципальных служащих администрации в повышении квалификации на обучающих семинарах для муниципальных служащих, включенных в состав кадрового резерва. | Средства местного бюджета  | 30,0 | 10,0 | 10,0 | 10,0 | в течение года,зам. главы администрации | Развитие профессиональных качеств, повышение квалификации муниципальными служащими |
| 6 | Участие в повышении квалификации муниципальных служащих, на обучающих семинарах для муниципальных служащих по программе повышения квалификации муниципальной службы в Красноярском крае  | Средства краевого бюджета  | — | — |  |  | в течение года,зам. главы администрации | Развитие профессиональных качеств |
| 7  | Участие в совещаниях, семинарах, проводимых для работников органов местного самоуправления администрацией Мотыгинского района | Средства местного бюджета  | — | — |  |  | в течение года,глава сельсовета | Развитие профессиональных качеств |
| 8  | Внедрение новых образовательных технологий | — | — | — |  |  | в течение года,глава сельсовета | Повышение квалификации муниципальными служащими |
|  | **Всего по подпрограмме:** |  | **60,0** | **20,0** | **20,0** | **20,0** |  |  |

3.1. Задача № 1 Подпрограммы "Совершенствование правовой основы муниципальной службы"

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

– проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы;

– подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сферах муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Красноярского края в сфере муниципальной службы;

– проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы.

В рамках реализации данной задачи на постоянной основе будет проводиться мониторинг практики применения законодательства в сфере муниципальной службы в целях выявления состояния правового регулирования и правоприменительной практики в указанной сфере.

3.2. Задача № 2 Подпрограммы "Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности"

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной 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, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

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

Действующее российское законодательство возлагает на органы местного самоуправления значительные полномочия в сфере кадровой работы, в том числе связанные с проведением процедур аттестации и формированием кадрового резерва.

 При проведении указанных кадровых процедур аттестационные комиссии должны оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих.

Вместе с тем непосредственно на заседании комиссии невозможно провести полную и всестороннюю оценку указанных параметров. Необходимо использование широкого спектра методов оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих.

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

Наличие таких материалов позволит аттестационным комиссиям проводить более качественную оценку профессионального уровня служащих и принимать предусмотренные законодательством решения (например, на соответствие замещаемой должности), основываясь не только на субъективном впечатлении от заслушивания сообщений и собеседования на заседании комиссии, но и на объективных данных, полученных специалистами с использованием научно-обоснованных методик.

Один из важнейших разделов должностной инструкции – показатели результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. Выполнение данных показателей должно учитываться при оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации.

В настоящее время показатели результативности профессиональной служебной деятельности в большинстве должностных инструкций муниципальных служащих отсутствуют.

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

– совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

– разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу;

– совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;

– проведение аттестаций с использованием современных кадровых технологий и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

 – совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

– внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство;

– разработка предложений по внедрению в деятельность органов местного самоуправления элементов управления по результатам, предусматривающим разработку четких критериев оценки эффективности деятельности каждого работника и их интегрирование в систему материального стимулирования муниципальных служащих.

 3.3. Задача № 3 Подпрограммы "Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих"

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам, не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации функций муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях.

В этой связи предполагается реализация комплекса мероприятий, направленных на совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе:

– приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

 – мониторинг положений должностных инструкций, оценка степени их влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

– внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;

– разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления;

– организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе.

Реализация данной задачи позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также создать необходимые условия для планомерного карьерного роста муниципальных служащих, безупречно исполняющих свои должностные обязанности.

3.4. Задача № 4 Подпрограммы "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 № 4 предлагается выполнение системы следующих подпрограммных мероприятий:

– организация получения профессионального образования в высших учебных заведениях, в том числе: муниципальных служащих, граждан, заключивших договор на целевое обучение, с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельсовета;

– организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка);

– организация и проведение обучающих мероприятий для муниципальных служащих (семинары и т.д.);

– обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий;

– осуществление мониторинга и анализа эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;

– приобретение учебно-методической литературы.

3.5. Задача № 5 подпрограммы "Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе"

 Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры, коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации экономики, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления. Начатая в 2008 году антикоррупционная реформа призвана сдерживать административное давление на граждан, бизнес, институты гражданского общества.

Коррупция – сложное и комплексное общественное явление, поэтому требуется формирование специфических принципов правового регулирования. Данные принципы не сводятся только к введению санкций и их усилению. Центр тяжести должен быть перенесен на комплексный подход и сочетание различных средств – юридических, экономических, организационных, воспитательных и др. Их закрепление в настоящей подпрограмме будет иметь положительный результат.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

– обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации сельского поселения;

– совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы;

– организация представления муниципальными служащими и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей;

– организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;

– определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов;

– проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

3.6. Задача № 6 подпрограммы "Оптимизация штатной численности муниципальных служащих"

В рамках данной подпрограммы планируется решить одну из актуальных проблем – определить оптимальную или эффективную численность работников органов местного самоуправления.

 Необходимость оптимизации структуры и штатной численности продиктована как изменениями исполняемых ими полномочий, функций, услуг, их объемов и трудозатрат в соответствии действующим законодательством, так и современной экономической ситуацией. Формирование организационных структур и штатов органов местного самоуправления должно основываться на установлении объективной потребности данных органов в кадрах.

Существующие методики определения штатной численности и структур указанных органов требуют актуализации и доработки с учетом изменений законодательства в сфере муниципального управления.

Для решения поставленной задачи подпрограммой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

– создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;

– подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления;

– мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации.

В конечном итоге внедрение новых подходов к определению штатной численности органов местного самоуправления и формированию организационных структур позволит не только снизить неэффективные расходы на содержание данных органов, но и повысить эффективность, а также качество их деятельности.

3.7. Задача № 7 подпрограммы "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 № 7 предлагается выполнение системы следующих подпрограммных мероприятий:

– совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

– диспансеризация муниципальных служащих администрации сельсовета;

– ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам замещавшим должности муниципальной службы администрации сельсовета.

3.8. Задача № 8 подпрограммы "Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, 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 подпрограммы для создания данной системы в сельском поселении будут являться:

– привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

– организация пресс-конференций, брифингов, интервью СМИ по вопросам развития муниципальной службы;

– создание на официальном сайте сельсовета страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация "телефонов доверия";

– создание на официальном сайте сельсовета раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

– размещение информации о кадровом обеспечении органов местного самоуправления сельсовета на официальном сайте администрации в сети "Интернет" (о проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, включении в кадровый резерв и др. сведений, предусмотренных законодательством);

– обеспечение размещения на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров" в сети "Интернет" информации о кадровом обеспечении органов местного самоуправления (об имеющихся вакантных должностях муниципальной службы, квалификационных требованиях к кандидатам на замещение вакантных должностей муниципальной службы, условиях и результатах конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и др. сведений, предусмотренных законодательством).

3.9. Перечень мероприятий подпрограммы, ресурсное обеспечение с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования подпрограммы приведен в Приложении № 2 к подпрограмме.

3.10. Финансирование осуществляется за счет средств бюджета сельсовета. Объем финансирования подпрограммы 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 подпрограммы и с учетом принятия нормативных правовых актов Российской Федерации и Красноярского края дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для реализации подпрограммы.

Раздел 5. Механизм реализации, организация управления,

контроль за ходом реализации подпрограммы

5.1. Руководителем подпрограммы является глава муниципального образования.

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

5.3. Реализация подпрограммы 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, Красноярского края, муниципальных нормативных правовых актов муниципального образования.

5.4. В случае несоответствия результатов выполнения подпрограммы целям и задачам, а также невыполнения показателей результативности, утвержденных подпрограммой, администрация сельсовета готовит предложение о корректировке сроков реализации подпрограммы и перечня программных мероприятий.

5.5. Отчеты о ходе выполнения мероприятий подпрограммы по результатам деятельности за год и за весь период действия подпрограммы подготавливает администрация сельсовета.

5.6. Контроль за выполнением подпрограммы и использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию, осуществляет администрация сельсовета в установленном порядке.

Раздел 6. Оценка эффективности реализации подпрограммы:

6.1. Важнейшими целевыми индикаторами и показателями Программы являются:

1) количество изданных документов по муниципальной службе и кадрам;

2) количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации;

3) количество муниципальных служащих, находящихся в кадровом резерве.

 6.2. Методика расчета целевых показателей и индикаторов подпрограммы приведена в Приложении № 3 к подпрограмме.

6.3. Методика оценки эффективности подпрограммы приведена в Приложении № 4 к подпрограмме.

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

Приложение № 1

к муниципальной программе

 " Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании - Машуковский сельсовет

на 2023 – 2025 годы»

СВЕДЕНИЯ О ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ (ИНДИКАТОРАХ) ПОДПРОГРАММЫ

| № п/п | Наименование целевых индикаторов | Единица измерения | Показатель 2022 год | Показатели (индикаторы) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Базовый период 2022 г. | 2023год | 2024 год | 2025 год |
| 1 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1. | Индекс доверия граждан к муниципальным служащим | процентов |  | \* | \* | \* | \* |
| 2. | Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям | процентов |  | \* | 100 | 100 | 100 |
| 3. | Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности | процентов |  | \* | 100 | 100 | 100 |
| 4. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва | процентов |  | \* | \* | \* | \* |
| 5. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса | процентов |  | \* | \* | \* | \* |
| 6. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления | процентов |  | \* | 100 | 100 | 100 |
| 7. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров"  | процентов |  | \* | 100 | 100 | 100 |
| 8. | Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет | процентов |  | \* | \* | \* | \* |
| 9. | Число граждан, заключивших договор на целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации поселения | человек |  | \* | \* | \* | \* |
| 10 | Число муниципальных служащих, получивших профессиональное образование в высших учебных заведениях | человек |  | \* | \* | \* | \* |
| 11 | Число муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование | человек |  | \* | \* | \* | \* |
| 12 | Число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельсовета | человек |  | \* | \* | \* | \* |
| 13 | Число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельсовета, получивших дополнительное профессиональное образование | человек |  | \* | \* | \* | \* |
| 14 | Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе | человек |  | \* | \* | \* | \* |

 \* Прогнозные значения индикаторов 2023 – 2025 г.г. определяются органами местного самоуправления на основе значений базового периода

Приложение № 2

к муниципальной программы "Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Машуковский сельсовет»

 на 2023 – 2025 годы"

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПОДПРОГРАММЫ,

ресурсное обеспечение с разбивкой по годам,

источникам и объемам финансирования подпрограммы

| №п/п | Наименование мероприятия | Сроки выполнения / непосредственный результат основного мероприятия, мероприятия (краткое описание) | Исполни-тели, участники реализации мероприятия подпрограммы | Объемы финансирования (тыс. рублей) | Источ-ники финанси-рования |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| всего | в том числе по годам |  |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы
 |
| 1.1. | Проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.2. | Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.3. | Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Красноярского края в сфере муниципальной службы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.4. | Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности |
| 2.1. | Совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.1.1. | Внедрение системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.1.2. | Мониторинг использования механизма конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.1.3. | Оптимизация процедуры участия независимых экспертов в работе конкурсных (аттестационных) комиссий  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.2. | Разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.3. | Совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.3.1. | Внедрение механизма формирования кадрового резерва муниципальной службы на конкурсной основе  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.3.2. | Разработка программ обучения кадрового резерва муниципальной службы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.3.3. | Разработка и утверждение индивидуальных планов профессионального развития граждан, включенных в кадровый резерв |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.4. | Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.5. | Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.5.1. | Разработка профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала муниципальных служащих |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.5.2. | Формирование системы оплаты труда муниципальных служащих на основе оценки результативности профессиональной служебной деятельности |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.5.3. | Разработка и внедрение процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.6. | Внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Совершенствование организационных и правовых механизмов |
| 3.1. | Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1.1. | Включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1.2. | Мониторинг положений должностных инструкций, оценка степени их влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1.3. | Упорядочение и конкретизация функций муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях по итогам мониторинга, а также с учетом изменений действующего законодательства  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.2. | Формирование ежегодных отчетов муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.2.1. | Разработка типовой формы ежегодного отчета муниципального служащего  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.2.2. | Внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.3. | Разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности своих подразделений и органов местного самоуправления |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.4. | Награждение и поощрение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в работе |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.5. | Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы,дополнительного профессионального образования муниципальных служащих |
| 4.1. | Организация получения профессионального образования в высших учебных заведениях, в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.1.1 | граждан, заключивших договор на целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельсовета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.1.2. | муниципальных служащих |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.2. | Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.3. | Организация и проведение обучающих мероприятий для муниципальных служащих (семинары, внутриаппаратная учеба) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.4. | Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.5. | Осуществление мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.6. | Приобретение учебно-методической литературы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешенияконфликтов интересов на муниципальной службе |
| 5.1. | Обеспечение деятельности ко-миссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации сельсовета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.2. | Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.3. | Организация предоставления муниципальными служащими и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.4. | Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.5. | Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.6. | Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих |
| 6.1. | Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.2. | Подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6.3. | Мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. Повышение престижа муниципальной службы |
| 7.1. | Совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.1.1 | Диспансеризация муниципальных служащих администрации сельсовета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7.1.2 | Ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы администрации сельсовета |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. Создание системы контроля деятельности муниципальных служащихсо стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| 8.1. | Привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.2. | Организация брифингов, интервью СМИ по вопросам развития муниципальной службы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.3. | Создание на официальном сайте сельсовета с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация "телефонов доверия". |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.4. | Создание на официальном сайте сельсовета раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.5. | Размещение информации о кадровом обеспечении на официальном сайте сельсовета в сети "Интернет" (о проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, включении в кадровый резерв и др. сведений, предусмотренных законодательством)  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8.6. | Обеспечение размещения на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров" в сети "Интернет" информации о кадровом обеспечении (об имеющихся вакантных должностях муниципальной службы, квалификационных требованиях к кандидатам на замещение вакантных должностей муниципальной службы, условиях и результатах конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и др. сведений, предусмотренных законодательством). |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Всего по подпрограмме |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № 3

к муниципальной подпрограмме "Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании Машуковский сельсовет

на 2023 - 2025 годы"

МЕТОДИКА РАСЧЕТА

целевых показателей и индикаторов

Программы

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю будет сформировано на основании результатов опроса жителей проживающих в муниципальном образовании - Машуковский сельсовет на период 2023-2025 годы (ежегодно).

1.2. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей муниципального образования по вопросу: "Как Вы оцениваете деятельность главы Машуковского сельсовета?".

**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 должностей муниципальной службы, для которых

утверждены должностные инструкции, соответствующие

установленным требованиям

2.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно
 100 процентов, включая итоги 2022 года.

Единица измерения – проценты.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДДМС = ДР х 100 / ДМС, где:

ДДМС – доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС – количество должностей муниципальной службы.

3. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции

которых содержат показатели результативности

3.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – проценты.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДМСр = ДРр х 100 / ДР, где:

ДМСр – доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДРр – количество утвержденных должностных инструкций, которые содержат показатели результативности.

4. Доля вакантных должностей муниципальной

службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва

4.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять \_\_\_\_ процентов по отношению к базовому периоду.

Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2023 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – проценты.

4.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДр = ВДр х 100 / ВД, где:

ДВДр – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;

ВД – количество вакантных должностей;

ВДр – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва.

5. Доля вакантных должностей муниципальной службы,

замещаемых на основе конкурса

5.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять \_\_\_ процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – проценты.

5.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДк = ВДк х 100 / ВД, где:

ДВДк – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;

ВД – количество вакантных должностей;

ВДк – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса.

6. Доля вакантных должностей муниципальной службы,

сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления

6.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно

100 процентов, включая итоги 2022 года.

Единица измерения – проценты.

6.2. 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.

7. Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет,

имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет

7.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять \_\_\_\_ процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – проценты.

7.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДМС30 = КМС3 х 100 / КМС30, где:

ДМС30 – доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;

КМС30 – количество муниципальных служащих в возрасте до 30 лет;

КМС3 – количество муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет.

8. Число граждан, заключивших договор на целевое обучение

с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации Машуковского сельсовета

8.1. Планируемое значение по данному показателю определяется эксперным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять не менее 1 процента по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

9. Число муниципальных служащих, получивших

профессиональное образование в высших учебных заведениях

9.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять 10 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

10. Число муниципальных служащих, получивших

дополнительное профессиональное образование

10.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно
100 процентов от потребности в обучении, включая итоги 2022 года.

Единица измерения – человек.

11. Число лиц, состоящих в кадровом резерве

администрации Машуковского сельсовета

11.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять 1 процент по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

12. Число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации Машуковского сельсовета, получивших дополнительное профессиональное образование

12.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 годов общий рост должен составлять 1 процент по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

13. Число муниципальных служащих,

уволившихся с муниципальной службы до достижения ими

предельного возраста пребывания на муниципальной службе

13.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общее снижение должно составлять 1 процент по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

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

Приложение № 4

к муниципальной программе "Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании - Машуковский сельсовет на 2023 - 2025 годы"

МЕТОДИКА

оценки эффективности реализации Программы

1. Оценка эффективности реализации подпрограммы будет осуществляться по двум направлениям:

1.1. Оценка эффективности реализации подпрограммы по степени достижения целевых показателей и индикаторов (далее – оценка).

1.2. Оценка бюджетной эффективности подпрограммы.

2. Оценка показателей будет обеспечивать мониторинг динамики изменений, произошедших за оцениваемый период, для уточнения или корректировки поставленных задач и проводимых мероприятий.

3. Для оценки используются целевые показатели и индикаторы, которые отражают выполнение мероприятий подпрограммы.

4. Оценка осуществляется по годам в течение всего срока действия подпрограммы

5. Оценка осуществляется по целевым показателям и индикаторам, характеризующим развитие муниципальной службы.

6. Оценка производится путем сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год с утвержденными на год значениями целевых индикаторов.

7. Оценка эффективности хода реализации целевых показателей подпрограммы осуществляется по следующим формулам:

7.1. В отношении показателя, большее значение которого отражает большую эффективность, – по формуле

Эп = ИДп 100,

ИЦп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя подпрограммы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации подпрограммы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного подпрограммой.

7.2. В отношении показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность, – по формуле

Эп = ИЦп 100,

 ИДп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя подпрограммы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации подпрограммы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного подпрограммой.

8. Интегральная оценка эффективности реализации подпрограммы определяется по следующей формуле:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **ИД** \* |  | **ИД** | **2** |  ... | **ИД** | **к** |  |  |  |
|  |  |  | **1** |  |  |  |  |  |
| **Э**  |  | **ИЦ** | **1** | **ИЦ 2** | **ИЦ** | **к** |  | ****100, |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  | **к** |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

\* - для показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность применяется ИЦ

 ИД

где:

Э – эффективность реализации подпрограммы (процентов);

ИД – фактические значения индикаторов, достигнутые в ходе реализации подпрограммы;

ИЦ – целевые значения индикаторов, утвержденные подпрограммой;

к – количество индикаторов подпрограммы.

9. При значении интегральной оценки эффективности:

– 100 процентов – реализация подпрограммы считается эффективной; – менее 100 процентов – реализация подпрограммы считается неэффективной;

– более 100 процентов – реализация подпрограммы считается высокоэффективной.

10. Бюджетная эффективность подпрограммы будет определяться как соотношение фактического использования средств, запланированных на реализацию подпрограммы, к утвержденному плану (степень реализации расходных обязательств) и рассчитывается по формуле:

:

где

,

100

Ф

Ф

Э

п

и

бюд





Эбюд – бюджетная эффективность подпрограммы;

Фи – фактическое использование средств;

Фп – планируемое использование средств.

11. Оценка эффективности реализации подпрограммы осуществляется администрацией Машуковского сельсовета совместно с представительным органом власти муниципального образования.

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