

**АДМИНИСТРАЦИЯ СУДЖАНСКОГО РАЙОНА**

**КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 15.12.2021г. года №758.

г. Суджа

Об утверждении муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в Суджанском районе

Курской области на 2022-2024 годы»

В соответствии со статьей 179 Федерального Закона от 31.07.1998 года №145 – ФЗ «Бюджетный кодекс Российской Федерации», постановлением Администрации Суджанского района от 10.12.2018 года №810 «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке муниципальных Программ Суджанского района Курской области, их формирования, реализации и проведения оценки эффективности», распоряжением Администрации Суджанского района Курской области №408 от 19.12.2018 года «Об утверждении Методических указаний по разработке и реализации муниципальных программ Суджанского района Курской области», Администрация Суджанского района Курской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную Программу «Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2022- 2024 годы».
2. Признать утратившим силу постановление Администрации Суджанского района Курской области от 8 декабря 2020 года №889 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области 2021 – 2023 годы».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Управляющего делами Администрации Суджанского района, Н.А.Сердюкову.
4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2022 года.

Глава Суджанского района

Курской области А.Богачёв

УТВЕРЖДЕНА

Постановлением администрации Суджанского района Курской области

от 15.12.2021года №758.

**Муниципальная программа**

«Развитие муниципальной службы в Суджанском районе

Курской области на 2022- 2024 годы»

Исполнитель: Управляющий делами администрации Суджанского района Курской области

Сердюкова Наталья Анатольевна

E-mаil: admsudga@yandex.ru

Тел.: 8(47143) 2-15-36

**2021 год**

**ПАСПОРТ**

**муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2022-2024 годы»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование Программы |  | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2022-2024 годы» (далее – Программа) |
| Ответственный исполнитель Программы |  | Управляющий делами Администрации Суджанского района Курской области  |
| Соисполнители Программы |  | отсутствуют |
| Участники программы |  | Структурные подразделения Администрации Суджанского района Курской области  |
| Подпрограммы Программы |  | Подпрограмма 1. «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы» |
| Программно - целевые инструменты Программы  |  | отсутствуют |
| Цели Программы |  | 1. Формирование высококвалифицированного кадрового состава органов местного самоуправления Суджанского района Курской области, обеспечивающего эффективность решения вопросов местного самоуправления.
2. Повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Администрации Суджанского района Курской области.
3. Повышение открытости, престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

  |
| Задачи Программы |  | 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы в администрации Суджанского района Курской области.2. Подбор и назначение квалифицированных кадров на должности муниципальной службы, создание условий для их должностного роста.3. Повышение уровня профессионального образования муниципальных служащих.4. Совершенствование механизмов формирования и использования кадрового резерва, системы оценки деятельности муниципальных служащих.5. Совершенствование механизма предупреждения коррупции в администрации и обеспечения соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов.6. Обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы. |
| Целевые индикаторы и показатели Программы |  | 1. Актуализация муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, с целью приведения в соответствие с федеральным и областным законодательством – 100% ежегодно.2. Обучение на курсах повышения квалификации муниципальных служащих, в том числе включенных в кадровый резерв - 10% ежегодно.3. Формирование кадрового резерва на должности муниципальной службы – охват не менее 60% должностей относящихся к высшей и главной группам должностей.4. Обеспечение направления на аттестацию и сдачу квалификационного экзамена муниципальных служащих, подлежащих аттестации или относительно которых решается вопрос о присвоении классного чина - 100%, ежегодно.5. Обеспечение рассмотрения заявлений, поступивших в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в Администрации Суджанского района Курской области– 100% ежегодно.6. Участие в ежегодном областном конкурсе «Лучший муниципальный служащий Курской области» - ежегодно не менее одного муниципального служащего.7. Актуализация информации по вопросам прохождения муниципальной службы на официальном сайте Администрации Суджанского района Курской области – 100% ежегодно. |
| Этапы и сроки реализации Программы  |  | 2022 – 2024 годы |
| Объем бюджетных ассигнований Программы |  | Программа реализуется за счет средств местного бюджета. Общий объем бюджетных ассигнований Программы – 40,0 тыс. рублей, в том числе: 2022 год – 30,0 тыс. рублей;2023 год – 5,0 тыс. рублей;2024 год – 5,0 тыс. рублей. |
| Ожидаемые результаты реализации Программы  |  | 1. Соответствие муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы федеральному и областному законодательству;2. Создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих Администрации Суджанского района; 3. Формирование и ежегодное обновление состава кадрового резерва и резерва управленческих кадров Суджанского района;4. Совершенствование механизмов формирования и использования резервов, проведения аттестации и квалификационного экзамена;5. Реализация антикоррупционных программ в системе муниципальной службы Администрации Суджанского района;6. Соблюдение требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов муниципальными служащими в Администрации Суджанского района;7. Обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю. |

**1.1. Характеристика текущего состояния и прогноза развития муниципальной службы в процессе реализации муниципальной программы**

Муниципальная программа определяет цели, задачи и основные направления развития муниципальной службы в Суджанском районе Курской области.

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти. Развитие муниципальной службы и реализация требований законодательства о муниципальной службе обеспечивается, в том числе, муниципальными программами по обеспечению реализации муниципальной политики, финансируемыми за счет средств местного бюджета.

Опыт осуществления мероприятий районной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2015-2020 годы», утвержденной постановлением администрации от 11.11.2014 № 1104 (с последующими изменениями и дополнениями), при постоянном изменении законодательства выявил сложность и комплексный характер проблем развития муниципальной службы, необходимость постановки скорректированных целей и задач следующего этапа развития муниципальной службы в муниципальном образовании.

За годы реализации муниципальной программы в Администрации района проведены мероприятия, направленные на повышение эффективности и оптимизации структуры администрации, обеспечение открытости муниципальной службы для населения, были приняты и постоянно актуализируются муниципальные правовые акты по вопросам муниципальной службы.

В настоящее время нормативными правовыми актами муниципального района урегулировано большинство вопросов, касающихся реализации муниципальной политики, муниципальной службы, отнесенных федеральным и областным законодательством к ведению местного самоуправления.

Однако развитие федерального законодательства и регионального законодательства в области муниципальной службы диктует необходимость постоянного совершенствования нормативной правовой базы муниципального образования в части, касающейся внесения изменений в действующие нормативные правовые акты и принятия новых нормативных правовых актов.

Наряду с реализацией мероприятий по созданию и совершенствованию муниципальной правовой базы важным результатом урегулирования вопросов развития муниципальной службы в течение последних лет явилось применение органами местного самоуправления механизмов и процедур, которые до принятия Федерального закона 273-ФЗ предусмотрены не были, а именно: работа комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов с участием представителей научных и образовательных учреждений, других организаций в работе комиссии; проведение служебных проверок в отношении муниципальных служащих; применение мер юридической ответственности непредставления муниципальными служащими сведений, либо предоставления заведомо недостоверных или неполных сведений о своих и членов своей семьи доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, и целого ряда других.

Одной из основных задач развития муниципальной службы является формирование такого кадрового состава муниципальных служащих, который по своим личностным и профессиональным качествам способен исполнять обязанности по обеспечению исполнения полномочий по реализации муниципальной политики на территории района. Одной из вспомогательных функций назначения на муниципальную должность является содействие продвижению по службе. Эта функция соприкасается с формированием кадрового резерва. В настоящее время в основном в администрации Суджанского района сформирован резерв управленческих кадров. Необходимо завершить формирование резерва кадров по должностям муниципальной службы и резерва управленческих кадров, продолжить обновление резервов. Информацию о формировании кадрового резерва размещать на сайте муниципального образования. Лица, включенные в кадровый резерв, должны направляться на повышение квалификации в первоочередном порядке, проходить стажировки на соответствующих должностях муниципальной службы, заниматься самообразованием.

В настоящее время одной из проблем формирования кадрового резерва муниципальных органов является недостаточная привлекательность муниципальной службы. Реализация мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы, улучшение условий труда муниципальных служащих, соблюдение требований законодательства о муниципальной службе позволит продолжить развитие муниципальной службы, обеспечит ее большую открытость, привлекательность и конкурентоспособность. Также необходимо вводить практику поступления на муниципальную службу и замещения должностей муниципальной службы на конкурсной основе.

Существующая разница в размерах оплаты труда между работниками частного сектора экономики и муниципальными служащими, замещающими соотносимые должности, затрудняет привлечение на муниципальную службу высококвалифицированных специалистов и руководителей, приводит к оттоку муниципальных служащих в негосударственный сектор экономики (особенно это касается наиболее востребованных профессий и возрастных категорий), что снижает эффективность деятельности муниципальных органов, ухудшает профессиональный и половозрастной состав муниципальных служащих.

Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих Администрации района, совершенствование системы дополнительных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования труда муниципальных служащих Администрации района, оптимизация порядка оплаты труда на муниципальной службе являются необходимыми условиями для успешного развития муниципальной службы в Администрации района, достижения поставленных перед нею целей и задач.

Вместе с тем в целях дальнейшего повышения эффективности кадровой политики и обеспечения конкурентоспособности муниципальной службы в Администрации района необходимо дальнейшее внедрение перспективных кадровых, образовательных и организационно-управленческих технологий.

К компетенции органов местного самоуправления района относится решение вопросов местного значения и реализация переданных отдельных государственных полномочий и полномочий по решению вопросов местного значения поселений. В связи с постоянным изменением федерального и регионального законодательства, а также в связи с актуальными проблемами, возникающими при решении вопросов местного значения и реализации переданных отдельных полномочий, необходимо постоянное обучение муниципальных служащих. Повышение уровня знаний и овладение профессиональными навыками муниципальных служащих оказывает непосредственное влияние на качество и эффективность принимаемых решений.

Информационная открытость и прозрачность деятельности органов местного самоуправления (в том числе через Интернет и средства массовой информации) являются важнейшими показателями эффективности их функционирования при реализации установленных полномочий, а также необходимым элементом осуществления постоянной и качественной связи между гражданами и органами власти. Необходимо отметить, что на протяжении длительного времени в нашей стране основной характеристикой органов всех ветвей власти была их «закрытость». В настоящее время информационная открытость власти позволяет гражданам получать адекватное представление и формировать объективные суждения о состоянии общества и органах публичной власти, укрепляет действенность и эффективность общественного контроля, в том числе, за деятельностью органов местного самоуправления, а также может рассматриваться в качестве одной из форм противодействия коррупции. Открытость и прозрачность муниципальной службы в муниципальном образовании призвана обеспечить реальную доступность для населения информации о принимаемых ими решениях, об их текущей деятельности.

Последнее приоритетное направление – это применение современных технологий. Данное направление может осуществляться как самостоятельно, так и при реализации других функций. Применение современных технологий может быть связано с использованием как информационных и компьютерных технологий, так и новых технологий управления.

**1.2. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации муниципальной программы**

В сфере развития муниципальной службы в условиях дефицита бюджета приоритетами в деятельности администрации района являются сосредоточение бюджетных ассигнований для организации обучения муниципальных служащих и сохранение в системе муниципального управления и кадрового резерва численного большинства кадров, обладающих высоким уровнем профессиональной компетенции.

# 1.3. Основные цели, задачи муниципальной программы.

Целями Программы являются:

- формирование высококвалифицированного кадрового состава органов местного самоуправления Суджанского района Курской области, обеспечивающего эффективность решения вопросов местного значения.

- повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Администрации Суджанского района Курской области;

- повышение открытости, престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

Для достижение указанных целей необходимо решение следующих задач:

 -совершенствование правовой основы муниципальной службы в Администрации Суджанского района Курской области;

-подбор и назначение квалифицированных кадров на должности муниципальной службы, создание условий для их должностного роста;

- совершенствование системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

-совершенствование механизмов формирования и использования кадрового резерва, системы оценки деятельности муниципальных служащих;

-совершенствование механизма предупреждения коррупции в администрации и обеспечения соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов;

- обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы.

**1.4. Целевые индикаторы и показатели муниципальной программы.**

Показатели (индикаторы) реализации муниципальной программы оцениваются в целом для муниципальной программы.

Целевые показатели (индикаторы) муниципальной программы соответствуют приоритетам, целям и задачам муниципальной программы.

Плановые значения целевых индикаторов и показателей, характеризующих эффективность реализации мероприятий муниципальной программы, приведены в приложении №1 к настоящей муниципальной программе.

Значения показателей по годам реализации муниципальной программы будут достигнуты при сохранении запланированного уровня финансирования.

**1.5. Этапы и сроки реализации муниципальной программы.**

Муниципальная программа реализуется в один этап 2022 – 2024 годы.

**1.6. Основные конечные результаты реализации муниципальной программы.**

Ожидаемыми конечными результатами реализации муниципальной программы являются:

- соответствие муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы федеральному и областному законодательству;

- создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих Администрации Суджанского района Курской области;

- формирование и ежегодное обновление состава кадрового резерва и резерва управленческих кадров Суджанского района;

- реализация антикоррупционных программ в системе муниципальной службы Администрации Суджанского района Курской области;

- соблюдение требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов муниципальными служащими Администрации Суджанского района Курской области;

- обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю.

# 1.7. Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы.

Расходы районного бюджета на реализацию мероприятий настоящей муниципальной программы формируются с использованием программно - целевого метода бюджетного планирования, что позволит обеспечить единый подход к формированию и рациональному распределению фондов финансовых ресурсов на решение конкретных задач и достижение поставленных в муниципальной программе целей, их концентрации и целевому использованию.

Финансирование из районного бюджета на реализацию муниципальной программы будет осуществляться в соответствии с законом.

Общий объем финансирования муниципальной программы за счет средств районного бюджета составит 40,0 тыс. рублей, в том числе:

2022 год – 30,0 тыс. рублей;

2023 год – 5,0 тыс. рублей;

2024 год – 5,0 тыс. рублей.

Ресурсное обеспечение за счет средств районного бюджета с расшифровкой по основным мероприятиям, а также по годам реализации муниципальной программы, направлениям затрат приведено в приложении №3 к настоящей муниципальной программе.

**1.8. Характеристика основных мероприятий муниципальной программы.**

В целях наиболее эффективной реализации муниципальной программы необходимо осуществление следующих мероприятий:

- организация обучения муниципальных служащих на курсах повышения квалификации;

- организация и проведение семинаров для муниципальных служащих. Обобщение опыта работы по реализации законодательства о муниципальной службе;

- повышение квалификации муниципальных служащих, в том числе включенных в кадровый резерв.

Реализация мероприятий Программы позволит продолжить качественное преобразование муниципальной службы, обеспечить последовательность и системность ее развития в муниципальном образовании, будет способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности в органах местного самоуправления, обеспечит большую открытость муниципальной службы, привлекательность, конкурентоспособность, активное взаимодействие с институтами гражданского общества и, в целом, позволит сформировать условия для эффективной реализации конституционных полномочий органов местного самоуправления.

**1.9. Прогноз сводных показателей муниципальной программы.**

Прогноз основных показателей муниципальной программы приведен в приложении №1 к муниципальной программе.

**1.10. Обоснование выделения подпрограммы.**

Подпрограмма муниципальной программы выделена в целях выполнения цели по повышению профессионального уровня муниципальных служащих, удовлетворения в потребности квалифицированных кадрах на муниципальной службе.

**1.11. Анализ рисков реализации муниципальной программы.**

Основными видами рисков по источникам возникновения и характеру влияния на процесс и результаты реализации Программы являются:
- организационно-управленческие риски, их возникновение связано с неэффективной организацией и управлением процессом реализации программных мероприятий;
- финансовые риски, характеризуются снижением объема финансирования и неэффективным использованием средств на реализацию программных мероприятий.
 Возникновение рисковых событий может привести к неэффективному использованию финансовых и административных ресурсов, срывам выполнения программных мероприятий, невыполнению целей и задач Программы и целевых показателей.
 С целью минимизации влияния рисков на достижение цели и запланированных результатов ответственным исполнителем и соисполнителями в процессе реализации Программы возможно принятие следующих общих мер:
- принятие решений, направленных на достижение эффективного взаимодействия исполнителей и соисполнителей Программы, а также осуществление контроля качества ее выполнения;
- мониторинг реализации Программы, позволяющий отслеживать выполнение запланированных мероприятий и индикаторов Программы;
- оперативное реагирование на изменения факторов внешней и внутренней среды и внесение соответствующих корректировок в Программу.

# 1.12. Методика оценки эффективности муниципальной программы

Оценка эффективности реализации Программы проводится ответственным исполнителем ежегодно до 1 марта года, следующего за отчетным.

Предложенные муниципальной программой мероприятия позволят достигнуть следующих положительных результатов:

- поддерживать в актуальном состоянии муниципальные правовые актов по вопросам муниципальной службы и обеспечения их соответствия федеральному и областному законодательству;

- создать необходимые условия для профессионального развития муниципальных служащих Администрации Суджанского района Курской области;

- формировать и ежегодно обновлять состав кадрового резерва и резерва управленческих кадров Суджанского района Курской области;

- реализовывать антикоррупционные программы в системе муниципальной службы Администрации Суджанского района Курской области;

- соблюдать требования к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов муниципальными служащими Администрации Суджанского района Курской области;

- обеспечить открытость муниципальной службы и ее доступность общественному контролю.

Экономическая эффективность не является целью муниципальной программы, так как муниципальная программа имеет преимущественно социально ориентированый характер.

**Подпрограмма 1. «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы»» муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2022 – 2024 годы».**

Паспорт

Подпрограммы «Реализация мероприятий, направленных на развитие

муниципальной службы»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование подпрограммы | «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы» |
| Ответственный исполнитель подпрограммы | Администрация Суджанского района Курской области |
| Участники Подпрограммы  | Структурные подразделения Администрации Суджанского района |
| Программно – целевые инструменты подпрограммы | отсутствуют |
| Цели подпрограммы | Создание условий для эффективного развития муниципальной службы в Суджанском Курской области. |
| Задачи подпрограммы | Развитие нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы;Обеспечение взаимосвязи государственной гражданской службы Курской области и муниципальной службы;Участие в создании единой системы непрерывного обучения выборных должностных лиц местного самоуправления и муниципальных служащих;Участие в формировании эффективной системы управления муниципальной службой. |
| Целевые индикаторы и показатели подпрограммы | Количество муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации;Количество муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, от числа назначений. |
| Этапы и сроки реализации | 2022 – 2024 годы; в один этап |
| Объёмы бюджетных ассигнований подпрограммы | Общий объём финансирования подпрограммы за весь период реализации составит 40,0 тыс. рублей за счет средств районного бюджета, в том числе по годам:2022 год – 30,0 тыс. рублей;2023 год – 5,0 тыс. рублей;2024 год – 5,0 тыс. рублей. |
| Ожидаемые результаты реализации подпрограммы | Повышение эффективности и результативности муниципальной службы;Использование системы информационно – методического обеспечения органов местного самоуправления по вопросам развития и реализации законодательства о муниципальной службе;Уменьшение числа муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, не соответствующее специализации замещаемой должности;Участие во внедрении и совершенствовании механизма формирования кадрового резерва, проведении аттестации и ротации муниципальных служащих;Переподготовка и повышение квалификации 3 муниципальных служащих;Увеличение на 10 % удельного веса должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;Увеличение на 3% доли вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, от числа назначений. |

**1.1. Общая характеристика сферы реализации Подпрограммы, в том числе формулировка основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития**

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

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

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

В целом кадровый корпус органов местного самоуправления в Суджанском районе Курской области имеет достаточно стабильную структуру: Более 85 % муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы свыше 5 лет.

Администрацией Курской области с 2003 года проводятся мероприятия, направленные на повышение квалификации кадров органов местного самоуправления. Только в 2015 - 2020 годах свыше 74% процентов муниципальных служащих приняли участие в информационно-методических семинарах, 36 муниципальных служащих Администрации района в 2015- 2020 годах прошли курсы повышения квалификации.

Администрацией Суджанского района регулярно проводятся семинары и учеба муниципальных служащих Администрации района.

В связи с вступлением в силу Федерального закона от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 25-ФЗ) в Курской области был принят Закон от 13 июня 2007 года N 60-ЗКО "О муниципальной службе в Курской области".

 На основании федерального и областного Законов в Суджанском районе принят ряд нормативных актов (решений Представительного Собрания Суджанского района; постановлений Администрации Суджанского района), регулирующих вопросы муниципальной службы в Администрации района.

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

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

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

В соответствии с Федеральным законом N 25-ФЗ взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы Российской Федерации обеспечивается посредством единства требований к подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих и государственных гражданских служащих. В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" повышение квалификации государственного гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Следовательно, повышение квалификации муниципальных служащих также должно осуществляться не реже одного раза в три года, то есть ежегодно на курсах повышения квалификации необходимо обучать 33,3 процента муниципальных служащих.

Общая численность муниципальных служащих в Администрации Суджанского района составляет 63 человека. Исходя из этого, на курсах повышения квалификации необходимо ежегодно обучать не менее 20 муниципальных служащих Администрации района.

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

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

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

В настоящее время одной из проблем является соответствие муниципальных служащих квалификационным требованиям, установленным законодательством к замещаемым должностям муниципальной службы, в том числе по уровню профессионального образования. По состоянию на 1 ноября 2021 года высшее образование имеют все муниципальные служащие Администрации района, но из общего числа муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, более 70 процентов имеют высшее профессиональное образование, не соответствующее специализации замещаемой ими должности муниципальной службы.

На основании анализа состояния кадрового потенциала муниципальных служащих Администрации Суджанского района Курской области можно сделать следующие выводы:

профессиональная подготовка муниципальных служащих характеризуется низким образовательным уровнем;

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

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

по возрастному составу основная часть муниципальных служащих (56,0%) находится в возрасте от 30 до 50 лет, а в возрасте свыше 50 лет находится 15,0 % муниципальных служащих;

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

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

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

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

недостатки в профессиональной подготовке и переподготовке муниципальных служащих;

отсутствие стабильности в структурах органов местного самоуправления;

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

отсутствие действенного общественного контроля за деятельностью муниципальных служащих.

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

недостаточного использования современных технологий управления персоналом;

низкой эффективности правовых и организационных мер контроля деятельности муниципальных служащих;

недостаточной эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы;

недостаточной ресурсной обеспеченности муниципальной службы;

повышения престижа муниципальной службы;

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

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

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

**1.2. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации подпрограммы, цели, задачи и показатели (индикаторы) достижения целей и решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов подпрограммы, сроков и этапов реализации подпрограммы.**

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

Цель Программы - создание условий для эффективного развития муниципальной службы в Суджанском Курской области.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

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

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

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

4. Формирование эффективной системы управления муниципальной службой.

Подпрограмма носит долгосрочный характер и реализуется в 2022 – 2024 годах в один этап.

 В этот период предстоит, с учетом правоприменительной практики, привести в соответствие с федеральным и областным законодательствами в сфере муниципальной службы нормативные правовые акты муниципального района и организовать применение методической помощи от Администрации Курской области в развитии муниципальной службы, принять участие в разработке и внедрении механизмов противодействия коррупции, осуществить анализ профессиональной подготовки муниципальных служащих.

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

количество муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации;

количество муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование;

количество внедренных модельных методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих;

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

Прогнозируемые показатели целевых индикаторов и показателей подпрограммы представлены в приложении № 1 к муниципальной Программе.

**1.3. Характеристика основных мероприятий подпрограммы.**

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

Мероприятиями подпрограммы являются:

**1. Основное мероприятие 1.1 «Организация обучения муниципальных служащих на курсах повышения квалификации».** В рамках данного мероприятияи в соответствии с календарным планом повышения квалификации муниципальных служащих администраций муниципальных районов и городских округов, утверждаемым Администрацией Курской области ежегодно, муниципальные служащие администрации района обучаются на курсах повышения квалификации в Курской академии государственной и муниципальной службы.

**2. Основное мероприятие 1.2 «Организация и проведение семинаров для муниципальных служащих, обобщение опыта работы по реализации федерального и областного законодательства о муниципальной службе»**. В рамках данного мероприятия выборные должностные лица и муниципальные служащие администрации района принимают участие в семинарах, совещаниях, «круглых столах», проводимых Администрацией Курской области в целях обмена опытом и применения передовой практики.

**3. Основное мероприятие 1.3 «Повышение квалификации муниципальных служащих, в том числе включенных в кадровый резерв Суджанского района Курской области»**. В рамках данного мероприятия муниципальные служащие, включенные в кадровый резерв Суджанского района Курской области проходят обучение в Курской академии государственной и муниципальной службы в соответствии с утвержденным Администрацией Курской области календарным планом.

Перечень основных мероприятий указан в приложении №2 к программе.

В рамках подпрограммы осуществляется работа по обеспечению своевременной корректировки муниципальной программы, внесению изменений в нормативные правовые акты Суджанского района Курской области в сфере ее реализации.

**1.4. Прогноз сводных показателей муниципальных заданий по этапам реализации муниципальной программы (при оказании муниципальными учреждениями муниципальных услуг (работ) в рамках муниципальной программы)**

В рамках реализации муниципальной программы выполнение муниципальных заданий и оказание муниципальных услуг не осуществляется.

**1.5. Обобщенная характеристика основных мероприятий, реализуемых муниципальными образованиями Суджанского района Курской области в случае их участия в разработке и реализации муниципальной программы**

**(если муниципальная программа направлена на достижение целей, реализация которых предусматривает участие муниципальных образований Суджанского района Курской области в рамках их полномочий)**

Участие муниципальных образований Суджанского района в разработке и реализации муниципальной программы не планируется.

**1.6. Обоснование объема финансовых ресурсов, необходимых для реализации подпрограммы**

Финансовое обеспечение подпрограммы в части расходных обязательств подпрограммы осуществляется за счет бюджетных ассигнований районного бюджета, предусмотренных в Решении Представительного Собрания Суджанского района Курской области о районном бюджете на очередной Финансовый год и плановый период.

Общий объем финансирования муниципальной программы за счет средств районного бюджета составит 40,0 тыс. рублей, в том числе:

2022 год – 30,0 тыс. рублей;

2023 год – 5,0 тыс. рублей;

2024 год – 5,0 тыс. рублей.

Объем финансирования подпрограммы с указанием источников финансирования, сроков реализации, в том числе по годам реализации приводится в приложении №3 к настоящей муниципальной программе.

**1.7. Анализ рисков реализации подпрограммы и описание мер управления рисками реализации подпрограммы.**

С целью минимизации влияния рисков на достижение цели и запланированных результатов ответственным исполнителем в процессе реализации подпрограммы возможно принятие следующих общих мер:

- принятие решений, направленных на достижение эффективного взаимодействия исполнителей подпрограммы, а также осуществление контроля качества ее выполнения;

- мониторинг реализации подпрограммы, позволяющий отслеживать выполнение запланированных мероприятий и индикаторов подпрограммы;

- оперативное реагирование на изменения факторов внешней и внутренней среды и внесение соответствующих корректировок в подпрограмму.

 Приложение № 1

к муниципальной программе Суджанского района Курской области «Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2022-2024 годы»

**Прогноз показателей (индикаторов) муниципальной программы Суджанского района Курской области**

**« Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2022 – 2024 годы» за счет средств районного бюджета**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Цель программы | Задачи программы | Целевые индикаторы и показатели | Ед.измерения | годы |
| 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Формирование высококвалифицированного кадрового состава ОМС района, обеспечивающего эффективность решения вопросов местного самоуправления | 1.Совершенствование правовой основы муниципальной службы администрации района2.Подбор и назначение квалифицированных кадров на должности муниципальной службы, создание условий для их должностного роста3. Повышение уровня профессионального образования муниципальных служащих4. Совершенствование механизмов формирования и использования кадрового резерва, системы оценки деятельности муниципальных служащих | 1. Актуализация муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, с целью приведения в соответствие с федеральным и областным законодательством 2.Обучение на курсах повышения квалификации муниципальных служащих, в том числе, включенных в кадровый резерв3.Формирование кадрового резерва на должности муниципальной службы4. Обеспечение направления на аттестацию и сдачу квалификационного экзамена муниципальных служащих, подлежащих аттестации или относительно которых решается вопрос о присвоении классного чина | %%%% | 1001060100 | 1001060100 | 1001060100 |
| 2 | Повышение результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Администрации Суджанского района Курской области. | 1.Совершенствование механизма предупреждения коррупции в администрации и обеспечения соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению и (или) требования об урегулировании конфликта интересов. | 1.Обеспечение рассмотрения заявлений, поступивших в комиссию по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в Администрации Суджанского района Курской области | % | 100 | 100 | 100 |
| 3 | Повышение открытости, престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих. | 1. Обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы. | 1. Участие в ежегодном областном конкурсе «Лучший муниципальный служащий Курской области» 2. Актуализация информации по вопросам прохождения муниципальной службы на официальном сайте Администрации Суджанского района Курской области – 100% ежегодно. | чел.% | 1100 | 1100 | 1100 |

 Приложение № 2

к муниципальной программе Суджанского района Курской области «Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2022-2024 годы»

**Перечень мероприятий**

**муниципальной программы Суджанского района Курской области**

**« Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2022 – 2024 годы»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование мероприятия | Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник | Сроки выполнения мероприятия | Объемы бюджетных ассигнований (тыс. руб.), годы |
|  |  |  |  | первый год реализациимуниципальной программы | второй годреализациимуниципальнойпрограммы | третий годреализациимуниципальной программы | ... |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| **Программа: «Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области»** |
| **Подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области»** |
| 1 | Организация обучения муниципальных служащих на курсах повышения квалификации | Администрация Суджанского района; структурные подразделения администрации района | 2022-2024 | 30,0 | 5,0 | 5,0 |  |
| 2 | Организация и проведение семинаров для муниципальных служащих, обобщение опыта работы по реализации законодательства о муниципальной службе | Администрация Суджанского района; структурные подразделения администрации района | 2022-2024 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |  |
| 3 | Повышение квалификации муниципальных служащих, в том числе включенных в кадровый резерв | Администрация Суджанского района; структурные подразделения администрации района | 2022-2024 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |  |

Приложение № 3

к муниципальной программе Суджанского района Курской области «Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2022-2024 годы»

**Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы Суджанского района Курской области**

**« Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2022 – 2024 годы» за счет средств районного бюджета (тыс. руб.)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Статус | Наименование муниципальной программы, подпрограммы муниципальной программы, основного мероприятия | Ответственный исполнитель, соисполнители, участники | Код бюджетной классификации | Расходы (тыс.руб), годы |
| ГРБС | РзПр | ЦСР | ВР | 2022 г. | 2023 г. | 2024 г. |
| **Муниципальная программа Суджанского района Курской области** | Развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области на 2015 – 2020 годы | **Всего,****в том числе:** | x | x | x | x | 30,0 | 5,0 | 5,0 |
| Администрация района | x | x | x | x | 18,0 | 5,0 | 5,0 |
| В т.ч. Управление строительства, муниципального имущества и ЖКХ | x | x | x | x | 0,0 |  |  |
| Финансово – экономическое управление | x | x | x | x | 0,0 | - | - |
| Управление образования | x | x | x | x | 8,0 | - | - |
| Управление социального обеспечения | x | x | x | x | 4,0 | - | - |
| Отдел культуры, молодежной политики, физкультуры и спорта | x | x | x | x | 0,0 | - | - |
| **Подпрограмма 1.** | **Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в Суджанском районе Курской области** | Всего, В том числе:Администрация районав т.ч. управление строительства, муниципального имущества и ЖКХФинансово – экономическое управлениеУправление образованияУправление социального обеспеченияОтдел культуры, молодежной политики, физкультуры и спорта |  |  |  |  | 30,018,00,00,08,04,0- | 5,05,0 | 5,05,0 |
| Основное мероприятие 1.1 | Организация обучения муниципальных служащих на курсах повышения квалификации, в т.ч. по охране труда  | Всего,В том числе:Администрация районав т.ч. управление строительства, муниципального имущества и ЖКХФинансово – экономическое управлениеУправление образованияУправление социального обеспеченияОтдел культуры, молодежной политики, физкультуры и спорта |  |  |  |  | 30,018,00,00,08,04,00,0 | 5,05,0 | 5,05,0 |
| Основное мероприятие 1.2 | Организация и проведение семинаров для муниципальных служащих, обобщение опыта работы по реализации законодательства о муниципальной службе | Всего,В том числе:Администрация района | x | x | x | x | - | - | - |
| Основное мероприятие 1.3 | Повышение квалификации муниципальных служащих, в том числе включенных в кадровый резерв | структурные подразделения администрации района | x | x | x | x | - | - | - |