БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ СОВЕТ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДОНСКОЙ

 БӘЛӘБӘЙ РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ СЕЛЬСОВЕТ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

РАЙОНЫНЫҢ ДОН АУЫЛ БЕЛЕБЕЕВСКИЙ РАЙОН

СОВЕТЫ АУЫЛ БИЛӘМӘҺЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

СОВЕТЫ

452038, Пахарь а., Комсомол урамы, 17 452038, д. Пахарь, ул. Комсомольская ,17

тел. 2-56-24, факс 2-56-49 тел.2-56-24, факс 2-56-49

**ΚАРАР РЕШЕНИЕ**

**«30» август 2011 й. № 61 «30» августа 2011 года**

**О Программе «Развития муниципальной службы**

**в сельском поселении Донской сельсовет**

**муниципального района Белебеевский район**

**Республики Башкортостан в 2012 – 2015 годы»**

В целях развития муниципальной службы в сельском поселении Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан, руководствуясь Федеральным законом Российской Федерации «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан «О муниципальной службе в Республике Башкортостан», Уставом сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан,  Совет сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан

**РЕШИЛ:**

 1. Утвердить прилагаемую программу «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан 2012– 2015 годы» (далее – Программа).

           2. Администрации сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан обеспечить финансирование Программы из средств местного бюджета на 2012 год, предусмотреть финансирование Программы в последующие годы.

           3. Контроль за исполнением Программы возложить на постоянную комиссию по бюджету, по вопросам муниципальной собственности и социально-гуманитарным вопросам (председатель Исламгулова Н. А.).

Глава сельского поселения Р.З. Субхангулов

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | - Программа развития муниципальной службы                        сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан |
| Заказчик Программы | - Администрация сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан |
| Разработчик  Программы | - Администрация сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан |
| Основные цели и задачи Программы | -   Совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы;  - обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе;  - создание социально - экономических условий развития муниципальной службы;  - повышение профессионального уровня    муниципальных служащих;  - обеспечение кадровой безопасности |
| Сроки реализации | - 2012 – 2015 годы |
| Исполнитель     Программы | - Администрация сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан |
| Контроль за исполнением Программы | - Совет сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан |

**1. ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПРОГРАММЫ**

1. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

2. Федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации".

3. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

4. Закон Республики Башкортостан от 16.07.2007 г. №453-з «О муниципальной службе в Республике Башкортостан»

**ПРОГРАММА**

**развития муниципальной службы в   сельском поселении**

**Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район**

**Республики Башкортостан в 2012-2015 годы**

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан в условиях осуществляемых реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах муниципальной власти. От того, насколько эффективно действуют органы муниципальной власти, во многом зависит доверие населения к власти в целом, ее успех и эффективность.

Осуществление органами муниципальной власти своих полномочий и функций определяется, прежде всего, тремя факторами:

- состоянием системы органов муниципальной власти, их функционально-должностной структуры;

- состоянием кадрового состава и, прежде всего, профессионализмом работников органов муниципальной власти;

- наличием инструментов и способов взаимодействия населения муниципального образования и органов муниципальной власти.

В основных направлениях формирования и развития кадрового потенциала органов муниципальной власти необходимо выделить четыре основных блока стратегии кадровой политики:

- управление профессиональной деятельностью кадров муниципальной службы;

- правовое обеспечение профессиональной деятельности муниципальной службы;

- управление подготовкой кадров муниципальной службы;

- формирование корпоративной культуры профессиональной деятельности муниципальной службы как особой сферы в системе общественного разделения труда.

В сфере кадрового обеспечения муниципальной службы в сельском поселении выделяется несколько проблем, решение которых необходимо для достижения ощутимых результатов:

- отсутствием единой системы подбора кадров на муниципальную службу;

- необходимостью значительного обновления профессиональных знаний муниципальных служащих в связи с изменением содержания и условий осуществления функций муниципального управления;

- отсутствием системы оценки профессиональной деятельности и качества работы муниципальных служащих;

- становлением системы работы с резервом кадров как основным источником обновления и пополнения кадров.

Законом Республики Башкортостан от 16.07.2007 г. №453-з «О муниципальной службе в Республике Башкортостан» установлено, развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы Республики Башкортостан, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджета Республики Башкортостан.

**Целями и задачами Программы являются**:

-  повышение качества и доступности муниципальных услуг;

- целенаправленное профессиональное развитие муниципальных служащих;

- разработка и принятие решений Совета муниципального района, постановлений и распоряжений администрации муниципального района по вопросам правового регулирования и совершенствования прохождения муниципальной службы;

- совершенствование координации кадровой работы и управления персоналом в структурных подразделениях администрации муниципального образования;

- повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в длительном прохождении муниципальной службы путем совершенствования общего психологического и мотивационного фактора;

- создание системы оценки эффективности выполнения муниципальными служащими возложенных должностных обязанностей;

- разработка целостной системы контроля за профессиональной деятельностью муниципального служащего;

- формирование в обществе привлекательного образа муниципального служащего, мотивация молодежи к выбору данной профессии;

- обеспечение стабильности кадрового состава и оптимизации численности администрации муниципального образования и ее структурных подразделений;

- совершенствование базы информационного и аналитического обеспечения кадровых процессов;

- изучение, обобщение и распространение передового отечественного и зарубежного опыта по вопросам управления персоналом и организации муниципальной службы.

**Ожидаемые результаты реализации программы**

- формирование эффективного кадрового потенциала и кадрового резерва муниципальных служащих, совершенствование их знаний и умений;

- качественное информационно-аналитическое обеспечение кадровых процессов;

-совершенствование и создание нормативно-правовой и методической базы, обеспечивающей дальнейшее развитие и эффективную деятельность кадровой работы;

- единое управление муниципальной службой.

**Полученные результаты будут способствовать**:

- повышению престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;

- рациональному использованию интеллектуального потенциала муниципальных служащих;

- исключению дублирования функций, внедрению норм и нововведений, соответствующих требованиям времени, формированию у муниципальных служащих мотивации к повышению результативности профессиональной деятельности;

- упорядочению деятельности по подбору и расстановке кадров, обоснованному сокращению численности муниципальных служащих администрации муниципального района и ее структурных подразделений;

- учету в работе с кадрами профессиональной пригодности к выполнению функций на соответствующей должности, и его готовности постоянно совершенствоваться;

1**. Комплекс мероприятий по развитию муниципальной службы**

           1.1.     Оптимизация структуры аппарата администрации:

 1.1.1. Постоянное совершенствование и приведение в соответствие с действующим законодательством положений об управлениях, отделах, должностных инструкций, регламентирующих деятельность муниципальных служащих.

1.2. В сроки, установленные действующим законодательством проводить квалификационный экзамен муниципальных служащих.

1.3. Проводить мероприятия по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышению квалификации и получению дополнительного профессионального образования муниципальных служащих

1.4. Проводить конкурс на замещение должности муниципальной службы в муниципальном образовании.

1.5.В сроки, установленные действующим законодательством проводить аттестацию муниципального служащего в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы

Для преодоления негативных тенденций в работе персонала необходимо:

- эффективно использовать современные технологии управления персоналом;

- повышать эффективность правовых и организационных мер контроля деятельности муниципальных служащих;

- повышать эффективность кадровой политики в сфере муниципальной службы;

- улучшать ресурсную обеспеченность муниципальной службы;

-систематизировать организацию профессионального обучения муниципальных служащих;

- повышать престижность муниципальной службы;

-привлекать в муниципальную службу молодых инициативных специалистов, воспитывать в сотрудниках преемственность кадров.

 2. **Экономическое обоснование**

 Запланированное использование финансовых средств местного бюджета по реализации Программы включает:

- обучение, повышение квалификации, переквалификация на базе Башкирской академии государственной службы при Президенте Республики Башкортостан и других учебно-методических центрах;

**ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРОГРАММЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п./п | Источник финансирования | Средства     (в тыс. руб.) |
| 1. | Местный бюджет (распорядитель бюджетных      средств - администрация муниципального образования) | 1 |
|  | Итого | 1 |

 Размер бюджетных ассигнований может быть скорректирован с учетом местного бюджета.

3**. Информатизация органов местного самоуправления**

  3.1 Постоянно проводить работу по информатизации, обеспечению открытости деятельности администрации сельского поселения Донской сельсовет муниципального района      Белебеевский район Республики Башкортостан для населения.

3.2. С целью повышения эффективности управления муниципальным образованием и кадровым составом вводить новые информационно-коммуникационные технологии в администрации   сельского поселения Донской сельсовет муниципального района      Белебеевский район  Республики Башкортостан, структурных подразделениях, муниципальных учреждениях и организациях.

Постоянно повышать образовательный уровень кадров в области информационно-коммуникационных технологий.

 4.**Внедрение механизма управления по результатам**

     Для повышения эффективности муниципального управления разработать и внедрить механизмы управления, ориентированных на результат, что позволит:

более эффективно осуществлять контроль за исполнением решений Совета сельского поселения, постановлений и распоряжений администрации сельского поселения;

повысить эффективность использования материально-технических и кадровых ресурсов структурных подразделений.

По этому направлению необходимо обеспечить:

создание и внедрение комплексной системы планирования, управления и контроля целей и результатов деятельности;

разработку соизмеримых показателей эффективности и результативности деятельности   по основным направлениям их деятельности в соответствии со стратегическими целями;

 5. **Противодействие коррупции**

 5.1.В целях противодействия коррупции в органах местного самоуправления обеспечить исполнение Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение муниципальных должностей муниципальной, и соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению.

5.2. Организация экспертизы нормативных правовых актов и их проектов на коррупциогенность.

5.3. Разработка управленческих мер по профилактике и предупреждению коррупции, в системе муниципальной службы.

**6. Обеспечение развития муниципальной службы.**

Целями мероприятий по этому направлению являются формирование необходимого организационного, информационного, кадрового и ресурсного обеспечения.

В рамках этого направления необходимо создать механизм мониторинга и оценки результатов выполнения программы.

**Для решения указанных задач необходимо осуществить:**

- обеспечение информационной и экспертно-методологической поддержки реализации поставленных программой задач, путем проведения публичных обсуждений основных ее целей и результатов;

- сбор и анализ данных о ходе реализации программы с обсуждением результативности на местном и областном уровне.

**Для решения кадрового обеспечения необходимо:**

**-** Аттестация рабочего места, для создания благоприятных и комфортных условий труда;

- Ежегодное проведение мероприятий по оздоровлению работников (обязательное прохождение медицинского обследования, пропаганда здорового образа жизни, обеспечение муниципальных служащих санаторно-курортным лечением на льготных условиях);

         Пропагандировать и расширять предоставление набора страховых услуг, повышающих защищенность каждого работника и население в целом.

**7. Механизм реализации Программы**

Система управления реализацией мероприятий должна гарантировать достижение поставленных целей, эффективность проведения каждого из мероприятий, а также долгосрочную устойчивость полученных результатов.

В этих целях механизм управления должен быть организован исходя из согласованных и утвержденных планов, централизованного контроля качества управления мероприятиями.

Ответственным должностным лицом за реализацию программы является управляющие делами, который:

- организует подготовку проектов нормативных правовых актов, регламентов;

- обеспечивает проведение анализа предложений по оптимизации структуры и функций администрации.

Финансирование мероприятий, предусмотренных Программой и реализуемых администрацией, осуществляется в пределах средств, предусмотренных местным бюджетом на соответствующий год.

**МЕРОПРИЯТИЯ**

**по реализации Программы «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район**

**муниципального рай  Республики   Башкортостан на 2012 – 2015 годы»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименования мероприятия | Сроки исполнения | Ответственные исполнители |  |
| **1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы** |  | | |  |
| 1.1. | Поддержание нормативной правовой базы сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан по вопросам муниципальной службы в актуальном состоянии: своевременное внесение изменений, дополнений и признание правовых актов утратившими силу в соответствии с законодательством о муниципальной службе РФ и РБ | В течение всего периода | управляющий делами |  |  | |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 1.2. | Разработка и внесение на рассмотрение главы сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан предложений по совершенствованию муниципальной службы и кадровой политики в МО | 1 раз  в год | управляющий делами |  |  |  |  |  |
|  | **2. Формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы** |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.1. | Организация методического обеспечения муниципальной службы по актуальным вопросам:  - создание электронной базы нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы;  - формирование консультативных памяток («Для подготовки к квалификационному экзамену», «Для резервиста», «Для конкурсанта» и др.) | В течение всего периода | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 2.2. | Участие в мероприятиях (видеоконференциях, семинарах, конференциях) по отдельным вопросам муниципальной службы | В течение всего периода | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 2.3. | Информирование населения МО по вопросам муниципальной службы:  - через сайт Администрации муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан» | В течение всего периода | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 2.4. | Разработка и внедрение НПА «О служебных нормах поведения муниципальных служащих администрации сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан» | 2012 год | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 2.5. | Организация контроля соблюдения муниципальными служащими запретов и ограничений, установленных законодательством о муниципальной службе РФ и РБ | Ежегодно | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 2.6. | Обеспечение системы защиты персональных данных работников и информации, связанной с осуществлением работниками трудовой (служебной) деятельности в администрации сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район РБ: | В течение всего периода | управляющий делами |  |  |  |  |  |
|  | **3. Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы** |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1. | Анализ и обобщение информации по организации повышения квалификации, переподготовке муниципальных служащих МО | 2 раза в год | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 3.2. | Формирование перспективного плана повышения квалификации муниципальных служащих МО и поддержание его в актуальном виде | Ежегодно | управляющий делами |  |  |  |  |  |
|  | **4. Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы** |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.1. | Совершенствование формы проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы МО и в кадровый резерв МО | В течение всего периода | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 4.2. | Формирование кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы | В течение всего периода | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 4.3. | Учёт и анализ работы по формированию и эффективному использованию кадрового резерва МО | Ежеквартально | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 4.4. | Анализ и подготовка предложений по совершенствованию организационной структуры управления, численности персонала муниципальной службы | 1 раз  в год | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 4.5. | Внедрение и совершенствование механизма ежегодных отчётов муниципальных служащих МО | Ежегодно | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 4.6. | Формирование и внедрение механизмов регулирования служебного поведения и конфликта интересов на муниципальной службе | 2012 год | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 4.7. | Совершенствование системы морального поощрения муниципального служащего | В течение всего периода | управляющий делами |  |  |  |  |  |
| 4.8. | Разработка НПА о вручении Сертификата присвоения муниципальному служащему классного чина и организация его вручения | В течение всего периода | управляющий делами |  |  |  |  |  |