****

**Башkортостан Республикаhы Администрация сельского поселения**

**Бэлэбэй районынын муниципаль Донской сельсовет муниципального**

**районынын Дон ауыл советы района Белебеевский район**

**ауыл билэмэhе хакимиэте Республики Башкортостан**

**КАРАР № 58 постановление**

**25 декабрь 2020 й. д. Пахарь 25 декабря 2020 г.**

Об утверждении муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы

в сельском поселении Донской сельсовет муниципального

района Белебеевский район Республики Башкортостан

на 2021- 2026 годы»

В соответствии с Указом Главы Республики Башкортостан от 07.11.2017г. № УГ-216 «Об утверждении программы совершенствования кадровой политики, развития государственной гражданской и муниципальной службы Республики Башкортостан на 2017-2022 годы», в целях развития и совершенствования муниципальной службы в Администрации сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить муниципальную [программу](#P30) «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Донской сельсовет Белебеевский район Республики Башкортостан на 2021-2026 годы» (далее - Программа).

2. Обнародовать настоящее постановление в здании Администрации сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан и разместить на официальном сайте Администрации сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его обнародования.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Администрации И.И. Султанов

Утверждена постановлением

Администрации сельского поселения Донской

сельсовет муниципального района

Белебеевский район Республики Башкортостан

от 25 декабря 2020 г. № 58

Муниципальная программа

«Развитие муниципальной службы в сельском поселении Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан

на 2021-2026 годы»

Исполнитель: управляющий делами Администрации сельского поселения

Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район

Республики Башкортостан

д. Пахарь

ПАСПОРТ

муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в сельском поселении Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан

на 2021-2026 годы»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной программы | Развитие муниципальной службы в сельском поселении Донской муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан  на 2021-2026 годы |
| Основание для разработки муниципальной программы | Указ Главы Республики Башкортостан от 07.11.2017г.  №УГ-216 «Об утверждении программы совершенствования кадровой политики, развития государственной гражданской и муниципальной службы Республики Башкортостан на 2017-2022 годы» (в ред. [Указа](consultantplus://offline/ref=D513156658011FB6F97654BC0A8918ACAC82CF6EF98C2D30F62D742509E049C8A80567E786174B0229D40D197F05D9834C8E6B10F167DFB1BB15B75D07NBJ) Главы РБ от 30.12.2019 N УГ-490) |
| Заказчик муниципальной программы | Администрации сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район  Республики Башкортостан |
| Исполнители муниципальной программы | Администрации сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район  Республики Башкортостан |
| Цели и задачи муниципальной программы | Цель. Развитие и совершенствование муниципальной службы в сельском поселении Донской муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования системы управления муниципальной службой.  Задачи:   * повышение результативности деятельности аппаратов органов местного самоуправления, * внедрение эффективных кадровых технологий, современных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе муниципальных служащих сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан; * реализация современных программ переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих; * развитие профессиональной и управленческой компетентности муниципальных служащих, а также лиц, включенных в кадровые резервы; * построение эффективной системы мотивации, стимулирования на муниципальной службе; * обеспечение системы гарантий муниципальным служащим; * привлечение и закрепление на муниципальной службе молодых, перспективных специалистов; * реализация мер по противодействию коррупции на муниципальной службе; * развитие и совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы. |
| Важнейшие целевые индикаторы и показатели муниципальной программы | * индекс доверия граждан к органам местного самоуправления, % * количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям; * доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, от ежегодной потребности муниципальных служащих в дополнительном профессиональном образовании, % * доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва; * доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса; * количество поощрений (грамот, премий) предоставленных муниципальным служащим по результатам их профессиональной служебной деятельности; * число студентов, прошедших практику в органах местного самоуправления; * доля муниципальных служащих, представивших в установленный срок сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера от общего числа муниципальных служащих, представляющих указанные сведения; * уменьшение количества муниципальных служащих, привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение требований антикоррупционного законодательства; * доля граждан социальной категории, получающих ежемесячную пенсию (доплату к пенсии) за выслугу лет на муниципальной службе; |
|  | * доля граждан социальной категории, проходящих ежегодное чествование к Международному дню пожилых людей. |
| Сроки и этапы реализации муниципальной программы | 2021-2026 гг. |
| Объемы и источники финансирования муниципальной программы | Объем бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств местного бюджета составляет 249,6 тыс.руб.  2021 год – 41,6 тыс.рублей  2022 год - 41,6 тыс.рублей  2023 год – 41,6 тыс.рублей  2024 год – 41,6 тыс. рублей  2025 год - 41,6 тыс. рублей  2026 год – 41,6 тыс. рублей |
| Ожидаемые конечные результаты муниципальной программы | Реализация Программы позволит к 2026 году:   1. Повысить эффективность деятельности аппаратов органа местного самоуправления. 2. Усовершенствовать методы оценки знаний и умений муниципальных служащих (кандидатов) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, аттестации, квалификационного экзамена, формировании кадрового резерва. 3. Повысить уровень профессиональной компетентности муниципальных служащих посредством создания системы нормативного обучения и развития дополнительного профессионального образования 4. Усилить мотивацию муниципальных служащих на повышение результативности их профессиональной деятельности и удержание высококвалифицированных кадров на муниципальной службе, в том числе усовершенствовать систему оплаты труда и меры социальной защиты муниципальных служащих. 5. Привлечь на муниципальную службу молодых, перспективных специалистов, в том числе путем организации практики студентов в органе местного самоуправления. 6. Актуализировать нормативную правовую базу по вопросам муниципальной службы, провести организационную и методическую работу по совершенствованию кадрового обеспечения органа местного самоуправления. 7. Внедрить современные информационные, кадровые технологии в систему управления муниципальной службой, в том числе создать единую информационную систему кадрового состава муниципальной службы, электронную доску почета муниципальных служащих, органа местного самоуправления муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан. |

**Раздел 1. Характеристика текущего состояния сферы реализации**

**муниципальной программы**

Важнейшим условием динамичного развития муниципального образования и государства в целом является эффективно выстроенная система муниципального управления.

В настоящее время приоритетными направлениями совершенствования системы муниципального управления являются развитие кадрового потенциала муниципальной службы, повышение качества и доступности муниципальных услуг, внедрение новых принципов кадровой политики в сфере муниципальной службы.

В муниципальном районе Белебеевский район Республики Башкортостан (далее – муниципальный район) накоплен опыт управления в сфере муниципальной службы, созданы условия для поступления, прохождения и прекращения муниципальной службы, а также профессионального развития муниципальных служащих.

При подборе персонала на муниципальную службу применяются современные технологии подбора кадров, согласно Единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов, утвержденной постановлением Правительства РФ от 31.03.2018г. №397. Проводится постоянный мониторинг исполнения федерального законодательства, законодательства Республики Башкортостан, а также муниципальных нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере муниципальной службы.

В настоящее время действует единая система оплаты труда муниципальных служащих. Данная система позволяет учитывать стаж, классный чин, категорию занимаемой должности. Определен порядок премирования, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам муниципальных служащих.

С целью повышения престижа муниципальной службы, распространения передового опыта муниципального управления, выявления и поощрения за успехи в муниципальной службе лучших муниципальных служащих муниципального района, ежегодно с 2013 года проводится конкурс на звание "Лучший муниципальный служащий".

Муниципальная служба должна обеспечить реализацию стратегии социально-экономического развития муниципального района.

Современный муниципальный служащий должен результативно выполнять свои должностные обязанности, обладать широким кругозором, а также навыками межличностных коммуникаций, в своей деятельности ориентироваться на интересы населения.

В связи с этим возникает необходимость модернизации сферы муниципальной службы. Требуется принятие системных решений, способных усилить кадровый состав на муниципальной службе, повысить результативность деятельности муниципальных служащих и, как следствие, обеспечить дальнейшее высокоэффективное исполнение полномочий органа местного самоуправления.

Реализация Программы позволит совершенствовать основы муниципальной службы, оптимизировать их организацию и функционирование, внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

**Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы, показатели (индикаторы)**

**достижения целей муниципальной программы**

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих, а также активно взаимодействовать с институтами гражданского общества.

Целью программы является развитие и совершенствование муниципальной службы в муниципальном районе посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования системы управления муниципальной службой.

Для достижения указанной цели Программы необходимо решение следующих задач:

* повышение результативности деятельности аппаратов органа местного самоуправления;
* внедрение эффективных кадровых технологий, современных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе муниципальных служащих сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан;
* реализация современных программ переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;
* развитие профессиональной и управленческой компетентности муниципальных служащих, а также лиц, включенных в кадровые резервы;
* построение эффективной системы мотивации, стимулирования на муниципальной службе;
* обеспечение системы гарантий муниципальным служащим;
* привлечение и закрепление на муниципальной службе молодых, перспективных специалистов;
* развитие системы общественного контроля и взаимодействия с институтами гражданского общества;
* реализация мер по противодействию коррупции на муниципальной службе;
* развитие и совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы.

Реализация Программы рассчитана на шестилетний период с 2021 по 2026 годы.

В целях систематизации контроля и анализа хода выполнения мероприятий Программы срок ее реализации разбит на шесть этапов:

1 этап – 2021 год

2 этап – 2022 год;

3 этап –2023 год;

4 этап - 2024 год;

5 этап – 2025 год;

6 этап – 2026 год

В целях возможности проверки и подтверждения достижения целей и решения задач в таблице 1 приведены показатели (индикаторы) муниципальной программы.

**Таблица 1 Целевые индикаторы муниципальной программы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  целевого индикатора | Показатели по годам, | | | | | |
| 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|  | Индекс доверия граждан к органа местного самоуправления (социологический опрос по противодействию коррупции), % | 65 | 66 | 67 | 67 | 68 | 69 |
|  | Количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, ед. | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  | Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, от ежегодной потребности муниципальных служащих в дополнительном профессиональном образовании | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  | Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, ед. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, ед. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Количество поощрений (грамот, премий) предоставленных муниципальным служа-щим по результатам их профессиональной служебной деятельности, ед. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |
|  | Число студентов, прошедших практику в органе местного самоуправления, ед. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|  | Доля муниципальных служащих, предста--вивших в установленный срок сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера от общего числа муниципальных служащих, представляющих указанные сведения,% | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  | Уменьшение количества муниципальных служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности за нарушение требований антикоррупционного законодательства, ед. | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|  | Количество граждан социальной категории, получающих ежемесячную пенсию (доплату к пенсии) за выслугу лет на муниципальной службе, ед. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|  | Количество граждан социальной категории, проходящих ежегодное чествование к Международному дню пожилых людей, ед. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

**Раздел 3. Характеристика основных мероприятий муниципальной программы**

Задача - «Повышение результативности деятельности аппарата органа местного самоуправления, в том числе через совершенствование их организационной структуры и штатной численности».

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

Формирование организационных структур и штатов органов местного самоуправления должно основываться на установлении объективной потребности данных органа в кадрах.

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

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

* 1. создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;
  2. подготовка предложений по формированию организационных структур и штатной численности органа местного самоуправления.

В конечном итоге внедрение новых подходов к определению штатной численности органа 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.

Задача – «Внедрение эффективных кадровых технологий, современных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе муниципальных служащих муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан»

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.

В рамках реализации задачи предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

1. формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы;
2. совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;
3. разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу;
4. совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;
5. разработка и внедрение эффективных механизмов ротации кадрового состава муниципальной службы;
6. проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;
7. разработка и внедрение методики планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих;
8. совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
9. внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство.

Задача - «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.

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

1. совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих;
2. разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;
3. приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;
4. совершенствование методики оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных инструкциях;
5. мониторинг применения должностных инструкций, оценка степени влияния должностной инструкции на обеспечение исполнения полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;
6. внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;
7. разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения должностных обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;
8. внедрение в практику кадровой работы органа местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;
9. разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности органа местного самоуправления;
10. 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 устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно исполняющих свои должностные обязанности.

Задача - «Совершенствование правовой основы муниципальной службы».

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

1. разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы;
2. применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства.

Для достижения поставленной задачи предполагается разработать проекты нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы, регламентирующие:

порядок, условия и сроки проведения конкурсов и экспериментов в ходе реализации Программы;

вопросы оптимизации системы управления.

Кроме того, в рамках реализации данной задачи будет проводиться мониторинг реализации законодательства о муниципальной службе.

Задачами мониторинга является выявление состояния правового регулирования и правоприменительная практика в сфере муниципальной службы.

Задача - «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.

В целях обеспечения открытости деятельности органа местного самоуправления вся информация антикоррупционной направленности размещается и обновляется в сети Интернет на официальном сельского поселения и в газете "Белебеевские известия".

В 2018 году на официальном сайте сельского поселения донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан был проведен онлайн-опрос посетителей сайта об их мнении об уровне коррупции в данном органе, а также подведомственных ему организациях, и эффективности принимаемых антикоррупционных мер.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

1. внедрение порядка организации проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;
2. внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих;
3. организация эффективной деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;
4. разработка и внедрение системы мониторинга исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, подверженными риску коррупционных проявлений, и устранение таких рисков;
5. участие муниципальных служащих в семинарах и тренингах, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

Задача - «Повышение престижа и социальных гарантий муниципальной службы».

В современных условиях меняются требования, предъявляемые  
к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. 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 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

1. совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;
2. развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе:

* совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих;
* совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;

1. разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе, в том числе:

* разработка и реализация с помощью средств массовой информации программ, направленных на повышение престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим;
* разработка и реализация информационного проекта о показательных положительных примерах деятельности муниципальных служащих;
* проведение конкурса "Лучший муниципальный служащий"
* организация проведения брифингов, пресс-конференций, радио- и телепередач по актуальным вопросам развития муниципальной службы;

1. внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих;

Задача - «Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органа местного самоуправления».

Для решения поставленной задачи в Программе предусмотрена реализация мероприятий по следующим направлениям:

а) формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы;

б) внедрение института стажерства в органе местного самоуправления;

Формирование современного кадрового резерва обеспечит преемственность и передачу накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие муниципального служащего, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Мероприятия программ по профессиональной переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих сформированы с учетом основных направлений обучения.

Обучение муниципальных служащих по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовке предусматривается осуществлять с отрывом, без отрыва от муниципальной службы (выездные курсы, использование дистанционных образовательных технологий, электронное образование).

Конкретный вид мероприятий по профессиональному развитию для муниципального служащего с учетом замещаемой им должности муниципальной службы для удобства планирования предлагается осуществлять следующим способом, выделить три условные группы муниципальных служащих:

1. «Исполнители» - муниципальные служащие, преимущественно замещающие должности муниципальной службы:

категории «специалисты» ведущей и старшей групп должностей муниципальной службы;

категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей муниципальной службы.

«Исполнителям» необходимо обладать:

* глубокими актуальными знаниями, а также умениями в части вопросов, соответствующих области и виду их профессиональной служебной деятельности, знаниями конкретного набора административных процедур;
* представлением о современных инструментах управления и планирования;
* необходимыми профессиональными и личностными качествами для самостоятельной работы и эффективного взаимодействия с гражданами и организациями (внимательность, уважительность).

1. «Руководители среднего уровня» - муниципальные служащие, преимущественно замещающие должности муниципальной службы:

категории «руководители» главной группы должностей муниципальной службы;

категории «помощники» главной и ведущей групп должностей муниципальной службы;

категории «специалисты» ведущей группы должностей муниципальной службы.

«Руководителям среднего уровня» необходимо обладать:

* глубокими знаниями и умениями в части вопросов, соответствующих области и виду их профессиональной служебной деятельности;
* знаниями и умениями в области организации деятельности и управления персоналом;
* знаниями и умениями в области современных технологий управления и стратегического планирования;
* необходимыми профессиональными и личностными качествами для организации работы отдела, подразделения.

1. «Руководители высшего уровня» - муниципальные служащие, преимущественно замещающие должности муниципальной службы:

категории «руководители» высшей и главной групп должностей муниципальной службы;

категории «помощники» высшей и главной групп должностей муниципальной службы;

категории «специалисты» главной группы должностей муниципальной службы.

«Руководителям высшего уровня» необходимо обладать:

* широкими (экспертными) знаниями и умениями в части вопросов, соответствующих области и виду их профессиональной служебной деятельности, в объеме, достаточном для принятия необходимых управленческих решений, а также знаниями и умениями в различных сферах деятельности;
* глубокими знаниями и умениями в области современных технологий управления и стратегического планирования;
* знаниями и навыками в области управления персоналом;
* профессиональными и личностными качествами для эффективной организации работы структурного подразделения, постановки стратегических целей, прогнозирования рисков.

К планированию мероприятий по профессиональному развитию муниципального служащего рекомендуется подходить с учетом специфики реализуемых им функций и уровня замещаемой должности муниципальной службы в целях определения вида соответствующего мероприятия по профессиональному развитию, в наибольшей степени отвечающего потребностям конкретного муниципального служащего.

Одновременно при планировании мероприятий по профессиональному развитию необходимо учитывать мотивацию муниципального служащего к получению знаний и умений в целях их применения на практике.

Профессиональное развитие «Исполнителей» рекомендуется осуществлять по всем целевым направлениям с учетом специфики функций, реализуемых муниципальными служащими данной группы:

1. «Получение предметных знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей» - профессиональное развитие осуществляется посредством увеличения объема имеющихся знаний и умений или их обновления, в том числе в связи с текущими изменениями правового регулирования в соответствующей сфере;
2. «Развитие профессиональных и личностных качеств» - профессиональное развитие осуществляется посредством развития:

* навыка соблюдения этических норм делового общения при взаимодействии с гражданами (внимательность, уважительность);
* аналитического мышления;
* коммуникабельности;
* умения работать в команде;
* способности рационально организовывать и использовать свое служебное время, и других;

3. «Получение знаний и умений в области технологий управления и стратегического планирования» - профессиональное развитие осуществляется посредством формирования общих знаний и умений в области применении отдельных инструментов управления и стратегического планирования.

Профессиональное развитие «Руководителей среднего уровня»: рекомендуется осуществлять по всем целевым направлениям с учетом специфики функций, реализуемых муниципальными служащими данной группы:

1. «Получение предметных знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей» - профессиональное развитие осуществляется посредством увеличения объема имеющихся знаний и умений или их обновления, изучения передового опыта реализации задач в части вопросов, соответствующих области и виду профессиональной служебной деятельности, и других;
2. «Развитие профессиональных и личностных качеств» - профессиональное развитие осуществляется посредством развития:

* аналитических способностей;
* коммуникабельности;
* лидерства;
* умения планировать свою работу;
* умения разрешать конфликты;
* умения формировать команду;
* умения организовывать работу и контроль служебной деятельности подчиненных;
* способности рационально организовывать и использовать свое служебное время и других;

3. «Получение знаний и умений в области технологий управления и стратегического планирования» - профессиональное развитие осуществляется посредством получения общих знаний и умений в области применения методов проектного управления и стратегического планирования, необходимых для исполнения служебных обязанностей, включая SMART-метод, SWOT-анализ, метод «Дельфи», SТЕР-анализ и другие.

Профессиональное развитие «Руководителей высшего уровня» рекомендуется осуществлять по всем целевым направлениям с учетом специфики функций, реализуемых муниципальными служащими данной группы (к мероприятиям по профессиональному развитию муниципальных служащих, занимающихся выработкой государственной политики и нормативным правовым регулированием в соответствующей сфере, целесообразно привлекать специалистов-практиков, ученых, представителей экспертного сообщества):

1. «Получение предметных знаний и умений, необходимых для исполнения должностных обязанностей» - профессиональное развитие осуществляется посредством обновления имеющихся знаний и умений в части вопросов, необходимых для осуществления профессиональной служебной деятельности и принятия необходимых управленческих решений;
2. «Развитие профессиональных и личностных качеств» - профессиональное развитие осуществляется посредством развития:

* стратегического мышления;
* умения ставить новые цели и осуществлять преобразования;
* умения организовывать общее управление и руководство в государственном органе;
* умения с учетом имеющихся экспертных знаний принимать ключевые управленческие решения, связанные с выработкой и реализацией государственной политики в сфере деятельности государственного органа;
* навыка публичных выступлений и эффективной коммуникации,
* лидерства;
* умения планировать свою работу и делегировать полномочия;
* умения разрешать конфликты;
* умения формировать команду;
* умения мотивировать подчиненных;
* способности рационально организовывать и использовать свое служебное время и других;

3. «Получение знаний и умений в области технологий управления и стратегического планирования» - профессиональное развитие осуществляется посредством получения глубоких знаний и умений в области применения методов проектного управления и стратегического планирования, необходимых для исполнения служебных обязанностей, включая SMART-метод, SWOT-анализ, метод «Дельфи», SТЕР-анализ и другие.

Общий алгоритм действий, рекомендуемых сотрудникам кадровой службы при планировании мероприятий по профессиональному развитию гражданских служащих, представлен на схеме.

**Схема 1. Планирование мероприятий по профессиональному**

**развитию муниципальных служащих**

.

Планирование мероприятия по профессиональному развитию

муниципального служащего

«Исполнители»/ «Руководители среднего уровня»/ «Руководители высшего уровня»

Получение предметных знаний и умений

Развитие профессиональных и личностных качеств

Получение знаний и умений в области технологий управления и стратегического планирования

«Исполнители»/ «Руководители среднего уровня»/ «Руководители высшего уровня»

Дополнительное профессиональное образование

Профессиональная переподготовка

Повышение квалификации

1

2

3

4

**Результат:** определено мероприятие по профессиональному развитию

муниципального служащего

Иные мероприятия по профессиональному развитию

Семинар, тренинг

Адаптационные мероприятия, включая наставничество

Мероприятия по обмену опытом, включая конференции, круглые столы

Служебные стажировки

Другие мероприятия

**Раздел 4. Финансовое обеспечение муниципальной программы**

Ресурсное обеспечение муниципальной программы осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан.

Объем бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств местного бюджета составляет 249,6 тыс.руб., в том числе:

2021 год - 41,6 тыс.рублей

2022 год - 41,6 тыс.рублей

2023 год - 41,6 тыс.рублей

2024 год - 41,6 тыс.рублей

2025 год – 41,6 тыс.рублей

2026 год – 41,6 тыс.рублей

Обоснование финансовых ресурсов, необходимых для реализации муниципальной программы по источникам финансирования приведены в приложении 2.

**Раздел 5. Оценка эффективности муниципальной программы**

Оценка эффективности реализации муниципальной программы базируется на достижении [целевых показателей](https://pandia.ru/text/category/tcelevie_pokazateli/).

Ожидаемый социально-экономический эффект от реализации мероприятий Программы:

1. Повысить эффективность деятельности аппаратов органа местного самоуправления.
2. Усовершенствовать методы оценки знаний и умений муниципальных служащих (кандидатов) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, аттестации, квалификационного экзамена, формировании кадрового резерва.
3. Повысить уровень профессиональной компетентности муниципальных служащих посредством создания системы нормативного обучения и развития дополнительного профессионального образования
4. Усилить мотивацию муниципальных служащих на повышение результативности их профессиональной деятельности и удержание высококвалифицированных кадров на муниципальной службе, в том числе усовершенствовать систему оплаты труда и меры социальной защиты муниципальных служащих.
5. Привлечь на муниципальную службу молодых, перспективных специалистов, в том числе путем организации практики студентов в органе местного самоуправления.
6. Актуализировать нормативную правовую базу по вопросам муниципальной службы, провести организационную и методическую работу по совершенствованию кадрового обеспечения органа местного самоуправления.
7. Внедрить современные информационные, кадровые технологии в систему управления муниципальной службой, в том числе создать единую информационную систему кадрового состава муниципальной службы, электронную доску почета муниципальных служащих сельского поселения Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан.

Реализация программных мероприятий будет способствовать переходу муниципальной службы на более высокий качественный уровень, что позволит сделать более эффективным механизм муниципального управления во всех сферах деятельности.

Оценка эффективности Программы за весь период ее реализации проводится с учетом достижения к 2021 году показателей по индикаторам оценки результатов Программы, приведенным в [приложении](#P191) № к ней.

**Раздел 6. Контроль хода реализации программы**

Текущий контроль за реализацией муниципальной программы осуществляет управляющий делами сельского поселения.

Контроль за целевым использованием средств бюджета сельского поселения Донской сельсовет муниципального района, направленных на реализацию муниципальной программы, осуществляется в соответствии с законодательством.

Приложение 1

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Донской

сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан на 2021-2026 годы»

**План**

**реализации муниципальной программы**

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

**Республики Башкортостан на 2021-2026 годы**»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование  подпрограмм  (мероприятий) | Направление и  источник  финансирования | Прогнозируемый источник  финансирования | | | | | | | | | | | | | | | Ожидаемые результаты реализации  подпрограмм  (мероприятий) |
| всего | | в том числе по годам | | | | | | | | | | | | |  |
| 2021 | | 2022 | 2023 | 2024 | | | | | 2025 | | | 2026 |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | 7 | 8 | | | | | 9 | | | 10 | 11 |
| Наименование подпрограммы либо раздела плана | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Цель: Развитие и совершенствование муниципальной службы в муниципальном районе Белебеевский район Республики Башкортостан посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования системы управления муниципальной службой. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Задачи: повышение результативности деятельности аппаратов органов местного самоуправления. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Целевые индикаторы: Индекс доверия граждан к органа местного самоуправления (социологический опрос по противодействию коррупции), % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | повышение резуль-тативности деятель-ности аппаратов органов местного самоуправления | Капитальные вложения  - всего, |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  | Повышение эффективности деятельности аппаратов органов местного самоуправления |
|  | в том числе: |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |
|  | федеральный бюджет |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |
|  | бюджет Республики  Башкортостан |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |
|  | местный бюджет |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |
|  | внебюджетные  источники |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |
|  |  | Прочие расходы - всего, |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | в том числе: |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | федеральный бюджет |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | местный бюджет |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | Финансирование - всего |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | в том числе: |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | федеральный бюджет |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | местный бюджет |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
| 2 | Задача: Реализация современных программ переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Целевые индикаторы:  - Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование от ежегодной потребности муниципальных служащих в дополнительном профессиональном образовании, % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Реализация современных программ переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих | Капитальные вложения  - всего, |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  | Повышение уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих посредством создания системы нормативного обучения и развития дополнительного профессионального образования |
|  |  | в том числе: |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | федеральный бюджет |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | местный бюджет |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | Прочие расходы - всего, | 249,6 | | 41,6 | | 41,6 | 41,6 | 41,6 | | | | | 41,6 | | | 41,6 |  |
|  |  | в том числе: |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | федеральный бюджет |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  |  |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | местный бюджет | 249,6 | | 41,6 | | 41,6 | 41,6 | 41,6 | | | | | 41,6 | | | 41,6 |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | Финансирование - всего | 249,6 | | 41,6 | | 41,6 | 41,6 | 41,6 | | | | | 41,6 | | | 41,6 |  |
|  |  | в том числе: |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | федеральный бюджет |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  | |  | |  |  |  | | | | |  | | |  |  |
|  |  | местный бюджет | 249,6 | | 41,6 | | 41,6 | 41,6 | 41,6 | | | | | 41,6 | | | 41,6 |  |
| 3 | Задача: Внедрение эффективных кадровых технологий, современных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе муниципальных служащих | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Целевые индикаторы:  - Количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Внедрение эффективных кадровых технологий, современных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе муниципальных служащих | Капитальные вложения  - всего, |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | | | Внедрение критериев оценки эффективности профессиональной служебной деятельности |
|  | в том числе: |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | | |
|  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | | |
|  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | | |
|  | местный бюджет |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | | |
|  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | | |
|  | Прочие расходы - всего, |  |  | |  | |  |  | | |  | | |  | | |
|  | в том числе: |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |
|  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |
|  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |
|  |  | Финансирование - всего |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | |  | |  | | | |  | |  |
|  | Задачи: Развитие профессиональной и управленческой компетентности муниципальных служащих, а также лиц, включенных в кадровый резерв | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Целевые индикаторы:  - Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, чел.  - Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, чел. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Развитие профессиональной и управленческой компетентности муниципальных служащих, а также лиц, включенных в кадровый резерв | Капитальные вложения  - всего, |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | | Усовершенствование методов оценки знаний и умений муниципальных служащих (кандидатов) при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, аттестации, квалификационного экзамена, формировании кадрового резерва |
|  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | Прочие расходы - всего, |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | Финансирование - всего |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
| 5 | Задача: Привлечение и закрепление на муниципальной службе молодых, перспективных специалистов | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Целевые индикаторы:  - Число студентов, прошедших практику в органах местного самоуправления, чел. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Привлечение и закрепление на муниципальной службе молодых, перспективных специалистов | Капитальные вложения  - всего, |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | | Привлечение на муниципальную службу молодых, перспективных специалистов, в том числе путем организации практики студентов в органах местного самоуправления |
|  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | Прочие расходы - всего, |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | Финансирование - всего |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
| 6 | Задача: Построение эффективной системы мотивации, стимулирования на муниципальной службе | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Целевые индикаторы:  - Количество поощрений (грамот, премий) предоставленных муниципальным служащим по результатам их профессиональной служебной деятельности | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Построение эффективной системы мотивации, стимулирования на муниципальной службе | Капитальные вложения  - всего, |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | | Усиление мотивации муниципальных служащих на повышение результативности их профессиональной деятельности и удержание высококвалифицированных кадров на муниципальной службе в том числе усовершенствовать систему оплаты труда и меры социальной защиты муниципальных служащих |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |
|  |  | Прочие расходы - всего, |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | Финансирование - всего |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
| 7 | Задача: Реализация мер по противодействию коррупции на муниципальной службе | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Целевые индикаторы:  - Доля муниципальных служащих, представивших в установленный срок сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера от общего числа муниципальных служащих, представляющих указанные сведения, %  - Уменьшение количества муниципальных служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности за нарушение требований антикоррупционного законодательства, чел. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Реализация мер по противодействию коррупции на муниципальной службе | Капитальные вложения  - всего, |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | | Актуализация нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции. Повышение уровня доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | Прочие расходы - всего, |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | Финансирование - всего |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
| 8 | Задача: Обеспечение системы гарантий муниципальным служащим | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Целевые индикаторы:  - доля граждан социальной категории, получающих ежемесячную пенсию (доплату к пенсии) за выслугу лет на муниципальной службе, %;  - доля граждан социальной категории, проходящих ежегодное чествование к Международному дню пожилых людей, % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Обеспечение системы гарантий муниципальным служащим | Капитальные вложения  - всего, |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | | Повышение уровня социальных гарантий муниципальных служащих |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | Прочие расходы - всего, | 249,6 | 41,6 | | 41,6 | | 41,6 | | | 41,6 | | 41,6 | | | 41,6 | |  |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет | 249,6 | 41,6 | | 41,6 | | 41,6 | | | 41,6 | | 41,6 | | | 41,6 | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | Финансирование - всего | 249,6 | 41,6 | | 41,6 | | 41,6 | | | 41,6 | | 41,6 | | | 41,6 | |  |
|  |  | в том числе: |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | федеральный бюджет |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | бюджет Республики  Башкортостан |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |
|  |  | местный бюджет | 249,6 | 41,6 | | 41,6 | | 41,6 | | | 41,6 | | 41,6 | | | 41,6 | |  |
|  |  | внебюджетные  источники |  |  | |  | |  | | |  | |  | | |  | |  |

Управляющий делами Администрации З.Р. Гареева

Приложение 2

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Донской

сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан на 2021-2026 годы»

ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

муниципальной программы

**«**Р**азвитие муниципальной службы в сельском поселении Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан на 2021-2026 гг.**»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направление и  источник  финансирования | Финансовые затраты, тыс. рублей, в ценах 2018 года | | | | | | |
| Всего | В том числе по годам: | | | | | |
| 2021 | 2021 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Всего | 249,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| федеральный бюджет |  |  |  |  |  |  |  |
| бюджет Республики  Башкортостан |  |  |  |  |  |  |  |
| местный бюджет | 249,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 |
| внебюджетные  источники (указать какие) |  |  |  |  |  |  |  |
| Капитальные вложения  - всего, |  |  |  |  |  |  |  |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| федеральный бюджет |  |  |  |  |  |  |  |
| бюджет Республики  Башкортостан |  |  |  |  |  |  |  |
| местный бюджет |  |  |  |  |  |  |  |
| внебюджетные  источники (указать какие) |  |  |  |  |  |  |  |
| Прочие расходы -  всего, | 249,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |
| федеральный бюджет |  |  |  |  |  |  |  |
| бюджет Республики  Башкортостан |  |  |  |  |  |  |  |
| местный бюджет | 249,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 | 41,6 |
| внебюджетные  источники (указать какие) |  |  |  |  |  |  |  |

Управляющий делами Администрации З.Р. Гареева

Приложение 3

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Донской сельсовет

муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан на 2021-2026 годы»

ОЦЕНКА

эффективности реализации муниципальной программы

**«**Р**азвитие муниципальной службы в сельском поселении Донской сельсовет муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан на 2021-2026 годы**»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование мероприятий  (подпрограмм) | Показатель оценки эффективности | Значение показателя  отчетного периода | | Изменение значения показателя за отчетный период, % |
| план | факт |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Повышение результативности деятельности аппаратов органов местного самоуправления, в том числе через совершенствование их организационной структуры и штатной численности | Индекс доверия граждан к муници-пальным служащим |  |  |  |
| 2. | Реализация современных программ переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих | Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование от ежегодной потребности муниципальных служащих в дополнительном профессиональном образовании, % |  |  |  |
| 3. | Внедрение эффективных кадровых технологий, современных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе муниципальных служащих | Количество должно-стей муниципальной службы, для которых утверждены должно-стные инструкции, соответствующие установленным требованиям |  |  |  |
| 3 | Развитие профессиональной и управленческой компетентности муниципальных служащих, а также лиц, включенных в кадровый резерв | Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва |  |  |  |
| Количество вакантных должностей муници-пальной службы, замещаемых на основе конкурса |  |  |  |
| 4 | Привлечение и закрепление на муниципальной службе молодых, перспективных специалистов | Число студентов, прошедших практику в органах местного самоуправления |  |  |  |
| 5 | Построение эффективной системы мотивации, стимулирования на муниципальной службе | Количество поощре- ний (грамот, премий) предоставленных муниципальным служащим по резуль-татам их професси-ональной служебной деятельности |  |  |  |
| 6 | Реализация мер по противодействию коррупции на муниципальной службе | Доля муниципальных служащих, предста-вивших в установ-ленный срок сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера от общего числа муниципальных служащих, представ-ляющих указанные сведения |  |  |  |
| Уменьшение количес-тва муниципальных служащих, привлечен-ных к дисциплинарной ответственности за нарушение требований антикоррупционного законодательства |  |  |  |
| 7 | Обеспечение системы гарантий муниципальным служащим | Доля граждан социаль-ной категории, получа-ющих ежемесячную пенсию (доплату к пенсии) за выслугу лет на муниципальной службе, |  |  |  |
| Доля граждан социаль-ной категории проходящих ежегодное чествование к Международному дню пожилых людей |  |  |  |

Управляющий делами Администрации З.Р. Гареева