

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ПЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА
БЕЛОВСКОГО РАЙОНА
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 02 ноября 2022 г № 42-П**

**Об утверждении муниципальной
программы «Развитие муниципальной
службы в Пенском сельсовете
Беловского района»**

В соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным [закон](#) от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации», Закон Курской области от 13.06.2007 года №60-ЗКО «О муниципальной службе в Курской области», в целях совершенствования работы по развитию муниципальной службы в муниципальном образовании «Пенский сельсовет» Администрация Пенского сельсовета ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Пенском сельсовете Беловского района».
2. Постановление администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области от 02.11.2021 г. № 58-П «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Пенский сельсовет» Беловского района Курской области» считать утратившим силу с 01.01.2023 года.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
4. Постановление вступает в силу со дня его подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года, и подлежит опубликованию на официальном сайте Администрации Пенского сельсовета Беловского района в сети «Интернет».

Глава Пенского сельсовета
Беловского района

А.И. Тищенко

УТВЕРЖДЕНА
Постановлением Администрации
Пенского сельсовета
Беловского района Курской области
от 02.11.2022 г № 42-П

**Муниципальная программа
«Развитие муниципальной службы в Пенском
сельсовете Беловского района»**

**ПАСПОРТ
муниципальной программы «Развитие муниципальной
службы в Пенском сельсовете Беловского района»**

Ответственный исполнитель программы	Администрация Пенского сельсовета Беловского района
Участники программы	
Подпрограммы муниципальной программы	Подпрограмма «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы» муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Пенском сельсовете Беловского района»
Цели программы	Совершенствование организации муниципальной службы в Пенском сельсовете (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей
Задачи программы	Совершенствование правовой основы муниципальной службы; внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности; совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих; применение антикоррупционных механизмов; оптимизация штатной численности муниципальных служащих; повышение престижа муниципальной службы; привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов,

	<p>укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;</p> <p>создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы.</p>
Целевые индикаторы и показатели программы	<p>совершенствование правовой основы муниципальной службы;</p> <p>внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;</p> <p>совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;</p> <p>развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;</p> <p>применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;</p> <p>оптимизация штатной численности муниципальных служащих;</p> <p>повышение престижа муниципальной службы;</p> <p>привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;</p> <p>создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.</p>
Этапы и сроки реализации	2023 — 2025 год без деления на этапы
Объемы бюджетных ассигнований программы	<p>Общий объем финансирования программы за счет средств бюджета Пенского сельсовета составляет 2 598 460 руб., в том числе:</p> <p>на реализацию подпрограммы в 2023 году - 865 820 рублей.</p> <p>2024 год — 865 820 рублей</p> <p>2025 год — 865 820 рублей</p>

Ожидаемые результаты реализации программы	индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента; количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов; доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов; доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 20 процентов; число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 10 процентов.
Система организации контроля за исполнением Программы	контроль за реализацией Программы осуществляет администрация Пенского сельсовета Беловского района

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

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы. А именно:

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

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

качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

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

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

Основная цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в Пенском сельсовете и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

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

- совершенствование правовой основы муниципальной службы;
- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности

муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

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

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

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

-оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

-повышение престижа муниципальной службы;

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

Реализация Программы осуществляется в 2023-2025 годах без деления на этапы и финансовое обеспечение составляет 2 597 460 руб., в том числе:

2023 году- 865 820 рублей.

2024 год — 865 820 рублей

2025 год — 865 820 рублей

Целевые индикаторы и показатели Программы приведены в приложении № 1 Программы.

Раздел 3. Система программных мероприятий и ресурсное обеспечение Программы

3.1. Задача № 1 Программы «Совершенствование правовой основы муниципальной службы».

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы;

применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства.

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

порядок формирования и ведения реестра муниципальных служащих поселения;

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.

3.2. Задача № 2 Программы «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности».

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

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

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

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

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

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

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

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

Исходя из изложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, членам аттестационных комиссий.

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

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

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

Одним из способов современной кадровой работы является разработка и внедрение методики подбора кадров и формирования кадрового резерва на основе современных технологий.

Методика может быть основана на оценке по выработанным показателям (результаты работы, опыт, образование, возраст и здоровье и т.п.) ряда профессионально важных для конкретной должности характеристик и их преобразование в количественные интегральные показатели (индексы) для последующего использования в кадровой работе.

Расчет индивидуальных и групповых значений кадрового потенциала может выполняться на основе соответствующих составляющих этих оценок: характеристик в рамках критериев, критериев в рамках индивидуальной оценки, индивидуальных оценок муниципальных служащих в рамках соответствующей группы.

Это позволит определить общий уровень состояния кадрового потенциала муниципальной службы, выявить проблемные участки и выработать меры, направленные на повышение его качества и эффективности.

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

формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы;

совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

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

разработка и внедрение эффективных механизмов ротации кадрового состава муниципальной службы;

проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

разработка и внедрение методики планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих;

совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

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

3.3.Задача №3 Программы «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих».

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам, не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

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

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

совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих;

разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

совершенствование методики оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных инструкциях;

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;

внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;

разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения должностных обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;

внедрение в практику кадровой работы органов 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;

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

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

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

3.4. Задача № 4 Программы «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих».

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

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

В рамках реализации задачи №4 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

разработка и внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;

организация индивидуального обучения муниципальных служащих;

развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте;

участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения;
развитие индивидуального образования муниципальных служащих;
участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи;
приобретение учебно-методической литературы;
осуществление мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

3.5. Задача №5 Программы «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе».

Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации экономики, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления.

Начатая в 2008 году антикоррупционная реформа призвана сдерживать административное давление на граждан, бизнес, институты гражданского общества.

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

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

внедрение порядка организации проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;

внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих;

организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

разработка и внедрение системы мониторинга исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, подверженными риску коррупционных проявлений, и устранение таких рисков;

участие муниципальных служащих в семинарах и тренингах, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

3.6. Задача №6 Программы «Оптимизация штатной численности муниципальных служащих».

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

Необходимость оптимизации структуры и штатной численности продиктована как изменениями исполняемых ими полномочий, функций, услуг, их объемов и трудозатрат в соответствии действующим законодательством, так и современной экономической ситуацией.

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

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

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

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

- подготовка предложений по формированию организационных структур и штатной численности органов местного самоуправления.

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

3.7. Задача №7 Программы «Повышение престижа муниципальной службы».

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

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

В рамках реализации задачи №7 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

- развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе:

 - совершенствование механизмов предоставления единовременной субсидии на приобретение жилой площади муниципальным служащим;

 - совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих;

 - совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;

- разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе;

- 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;

- внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих.

3.8. Задача №8 Программы «Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления».

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

формирование молодежного кадрового резерва муниципальной службы;

внедрение института стажерства в органах местного самоуправления;

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

3.9. Задача №9 Программы «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы».

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

Основными мероприятиями Программы для создания данной системы в Пенском сельсовете будут являться:

разработка и внедрение комплекса мер, направленных на укрепление общественных связей органов местного самоуправления;

разработка и внедрение комплекса мер, направленных на обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;

организация пресс-конференций, брифингов, интервью средствами массовой информации по вопросам развития муниципальной службы;

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

создание на официальном сайте муниципального образования «Пенский сельсовет» Беловского района информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

создание на официальном сайте муниципального образования «Пенский сельсовет» Беловского района страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия».

Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы

4.1. В процессе реализации Программы и с учетом принятия федеральных, областных нормативных правовых актов дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для осуществления Программы.

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

5.1. Руководителем Программы является глава Администрации Пенского сельсовета Беловского района.

5.2. Ответственным исполнителем программы является - Администрация Пенского сельсовета Беловского района с учетом выделяемых на реализацию

Программы финансовых средств ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям.

5.3. Реализация Программы осуществляется на основе:

5.3.1. Федерального закона от 05.04.2013 г. №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

5.3.2. Условий, порядка и правил, утвержденных федеральными, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

5.4. В случае несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения показателей результативности, утвержденных Программой, ответственный исполнитель готовит предложение о корректировке сроков реализации Программы и перечня Программных мероприятий.

5.5. Контроль за выполнением Программы и использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию, осуществляет администрация Пенского сельсовета в установленном порядке.

Раздел 6. Оценка эффективности социально-экономических последствий Программы

6.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении целевых показателей Программы.

6.2. По итогам реализации Программы будут достигнуты следующие результаты:

индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента;

доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, составит 100 процентов;

доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;

доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, увеличится на 20 процентов;

число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки, увеличится на 10 процентов;

6.3. Методика оценки эффективности Программы приведена в приложении № 3 к Программе.

Приложение № 1
к муниципальной программе «Развитие
муниципальной службы в Пенском
сельсовете Беловского района»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И ИНДИКАТОРЫ муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Пенском сельсовете Беловского района»

№ п/п	Наименование целевых индикаторов	Единица измерения	Показатели			
						2023 год
1	2	3				8
1.	Индекс доверия граждан к муниципальным служащим	процентов	*	*	*	увеличится на 33% к базовому периоду
2.	Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям	процентов	*	*	*	составит 100%
3.	Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности	процентов	*	*	*	составит 100%
4.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	процентов	*	*	*	увеличится на 20% к базовому периоду
5.	Число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки	человек	*	*	*	увеличится на 10% к базовому периоду

МЕТОДИКА РАСЧЕТА целевых показателей и индикаторов муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Пенском сельсовете Беловского района»

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании результатов опроса жителей Пенского сельсовета в 2022 году.

1.2. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей Пенского сельсовета по вопросу: «Как Вы оцениваете деятельность муниципальных служащих».

Варианты ответов:

положительно;

скорее положительно;

отрицательно;

скорее отрицательно;

затрудняюсь ответить.

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

Единица измерения – процентов.

2. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям

2.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно 100 процентов, включая итоги 2021 года.

Единица измерения – процентов.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$ДДМС = ДР \times 100 / ДМС$, где:

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

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС – количество должностей муниципальной службы.

3. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции

которых содержат показатели результативности

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

Единица измерения – процентов.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$ДМСр = ДРр \times 100 / ДР$, где:

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

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

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

5. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса

5.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять 130 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – процентов.

5.2. Показатель рассчитывается по формуле:

$ДВДк = ВДк \times 100 / ВД$, где:

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

ВД – количество вакантных должностей;

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

7. Число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки

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

Единица измерения – человек.

СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, ресурсное обеспечение, перечень мероприятий с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы

				всего	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы							
1.1.	Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы	Весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
1.2.	применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства	Весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности							
2.1.	Формирование современных механизмов	весь период	Администрация	0	0		

				всего	2023	2024	2025
	подбора кадров муниципальной службы	од	Пенского сельсовета				
2.2.	Совершенствование системы замещения должностей муниципальной службы конкурсного вакантных муниципальной службы	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
2.2.1.	Мониторинг использования механизма замещения должностей муниципальной службы конкурсного вакантных муниципальной службы	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
2.3.	Разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу	Весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
2.4.	Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих	ежегодно	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
2.5.	Разработка и внедрение методики планирования стратегии карьерного роста	Весь период	Администрация Пенского	0	0		

				всего	2023	2024	2025
	муниципальных служащих		сельсовета				
2.6.	Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих	Весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
2.7.	Формирование системы оплаты труда муниципальных служащих на основе оценки результативности профессиональной служебной деятельности	Весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
2.8.	Разработка и внедрение процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих	Весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
3. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих							
3.1.	Совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
3.1.1.	Разработка модельных должностных инструкций по различным направлениям деятельности	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		

				всего	2023	2024	2025
	муниципальных служащих						
3.1.2.	Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
3.1.3.	Включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности	Весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
3.1.4.	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	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
3.1.5.	Упорядочение и конкретизация функций муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях по итогам мониторинга, а	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		

				всего	2023	2024	2025	
	также с учетом изменений действующего законодательства							
3.2.	Разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне	Весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0			
3.3.	Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе	ежегодно	Администрация Пенского сельсовета	0	0			
Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих								
4.1.	Внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих в органах	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0			

				всего	2023	2024	2025
	местного самоуправления						
4.2.	Участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
4.3.	Участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
5. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе							
5.1.	Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
5.2.	Разработка и внедрение процедуры, обеспечивающей	весь период	Администрация Пенского	0	0		

				всего	2023	2024	2025	
	проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих		сельсовета					
5.3.	Разработка и внедрение системы мониторинга исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, подверженными риску коррупционных проявлений, и устранение таких рисков	Весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0			
5.4.	Участие в семинарах, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0			
6. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих								
6.1.	Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы	ежеодно	Администрация Пенского сельсовета	0	0			
6.2.	Подготовка предложений по формированию организационной структуры	ежеодно	Администрация Пенского	0	0			

				всего	2023	2024	2025
	и штатной численности органов местного самоуправления		сельсовета				
6.3.	Мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
7. Повышение престижа муниципальной службы							
7.1.	Совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
7.1.1.	Развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе: совершенствование механизмов предоставления единовременной субсидии на приобретение жилой площади муниципальным служащим; совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
7.1.2.	Совершенствование механизмов оптимизации	весь период	Администрация	0	0		

				всего	2023	2024	2025
	пенсионного обеспечения муниципальных служащих	од	Пенского сельсовета				
7.2.	Разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
7.3.	Внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
8. Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления							
8.1.	Внедрение института стажерства в органах местного самоуправления	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		
9. Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы							
9.1.	Привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий	весь период	Администрация Пенского сельсовета	0	0		

				всего	2023	2024	2025
9.2.	Создание на официальном сайте Пенского сельсовета страниц с возможностью сообщения гражданами информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия»	Весь период	Администрация Пенского сельсовета				
	Всего по программе			0	0		

МЕТОДИКА оценки эффективности реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Пенском сельсовете Беловского района

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

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

1.2. Оценка бюджетной эффективности Программы.

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

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

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

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

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

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

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

$$Э_{п} = \frac{ИД_{п}}{ИЦ_{п}} \times 100 \text{ где:}$$

Э_п – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИД_п – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦ_п – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

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

$$Э_{п} = \frac{ИЦ_{п}}{ИД_{п}} \times 100 \text{ где:}$$

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

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

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

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

$$\Theta = \frac{\frac{ИД_1}{ИЦ_1} + \frac{ИД_2}{ИЦ_2} + \dots + \frac{ИД_k}{ИЦ_k}}{k} \times 100, \text{ где:}$$

* для показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность применяется

$$\frac{ИЦ}{ИД}$$

Э – эффективность реализации Программы (процентов);

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

ИЦ – целевые значения индикаторов, утвержденные Программой;

к – количество индикаторов Программы.

9. При значении интегральной оценки эффективности:

100 процентов – реализация Программы считается эффективной;

менее 100 процентов – реализация Программы считается неэффективной;

более 100 процентов – реализация Программы считается наиболее эффективной.

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

где: $\Theta_{\text{бюд}} = \frac{\Phi_{\text{ф}}}{\Phi_{\text{п}}} \times 100$

Э бюд – бюджетная эффективность Программы;

Φи – фактическое использование средств;

Φп – планируемое использование средств.

11. Оценка эффективности реализации Программы осуществляется администрацией Пенского сельсовета.

ПАСПОРТ
муниципальной подпрограммы «Реализация
мероприятий, направленных на развитие
муниципальной службы» муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в Пенском
сельсовете Беловского района»

Ответственный исполнитель программы	Администрация Пенского сельсовета Беловского района
Участники подпрограммы	
Цели подпрограммы	Целью подпрограммы является создание условий для эффективного развития и совершенствования муниципальной службы в Администрации Пенского сельсовета Беловского района
Задачи программы	Создание единой системы непрерывного обучения муниципальных служащих;
	Формирование эффективной системы управления муниципальной службой
	Повышение ответственности муниципальных служащих за результаты своей деятельности;
	Обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы;
	Укрепление материально-технической базы, необходимой для эффективного развития муниципальной службы;
Целевые индикаторы и показатели подпрограммы	Количество муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации;
	Количество семинаров для муниципальных служащих;
	Доля граждан, доверяющих муниципальным служащим;
	Количество мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе и снижению уровня коррупционных проявлений;
	Уровень компьютеризации рабочих мест муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Беловского района
	Уровень и оздоровление условий труда путем обустройства рабочих мест муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Беловского района (количество обустроенных рабочих мест);
	Уровень выполнения бюджетных обязательств по материально-техническому обеспечению

	муниципальной службы Администрации Пенского сельсовета Беловского района;
	Количество муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета , прошедших диспансеризацию.
Этапы и сроки реализации	2023 — 2025 год
Объемы бюджетных ассигнований подпрограммы	Общий объем финансирования подпрограммы за счет средств бюджета Пенского сельсовета составляет 2 597 460., в том числе: 2023 году- 865 820 рублей. 2024 год — 865 820 рублей 2025 год — 865 820 рублей
Ожидаемые результаты реализации подпрограммы	Повышение эффективности и результативности муниципальной службы;
	Внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового состава, проведение аттестации муниципальных служащих;
	Переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих;
	Участие в семинарах;
	Приобретение компьютеров, обслуживание компьютеров, приобретение лицензированных программных продуктов, обслуживание принтеров, в том числе заправка;
	Обеспечение материально-техническими ресурсами рабочих мест муниципальных служащих (консультант плюс);
	Обеспечение доступа к сети «Интернет» рабочих мест муниципальных служащих;
	Прохождение диспансеризации муниципальных служащих;
	Разработка методик: в том числе Методика оценки деятельности муниципальных служащих; Повышение доверия населения к органам местного самоуправления; Повышения уровня материально-технического обеспечения муниципальной службы Администрации Пенского сельсовета; Формирование нетерпимого отношения к коррупции.

I. Общая характеристика сферы реализации муниципальной подпрограммы, в том числе формулировки основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития

В Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области накоплен опыт работы с органами 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 правовое регулирование и оптимальная организация прохождения муниципальной службы, плановое и системное ее развитие.

На территории муниципального образования «Пенский сельсовет» Беловского района Курской области сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством. Муниципальными нормативными правовыми актами Администрации Пенского сельсовета Беловского района, Собрания депутатов Пенского сельсовета Беловского района Курской области урегулированы основные вопросы организации муниципальной службы в рамках полномочий, предоставленных органам местного самоуправления. Осуществляется постоянный мониторинг федеральной и областной правовой базы по вопросам муниципальной службы.

В целом кадровый корпус органов местного самоуправления имеет достаточно стабильную структуру: 90% муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы свыше 5 лет.

На территории муниципального образования «Пенский сельсовет» Беловского района Курской области проводятся мероприятия, направленные на повышение квалификации кадров органов местного самоуправления. Только в 2017 году свыше 80% процентов муниципальных служащих приняли участие в информационно-методических семинарах, 2 муниципальных служащих в 2018 году прошли курсы повышения квалификации.

Одним из основных условий развития муниципальной службы в Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава, 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.

Общая численность муниципальных служащих в органах местного самоуправления составляет 3 человек. Исходя из этого, на курсах повышения квалификации необходимо ежегодно обучать не менее 2 муниципальных служащих.

В настоящее время муниципальные служащие замещающие муниципальные должности соответствуют квалификационным требованиям, установленным законодательством к замещаемым должностям муниципальной службы, в том числе по уровню профессионального образования. По состоянию на 01.01.2023 года из общего числа муниципальных служащих высшее образование имеют - 33 процентов муниципальных служащих.

На основании анализа состояния кадрового потенциала муниципальных служащих 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;

по возрастному составу основная часть муниципальных служащих (100%) находится в возрасте от 40 до 54 лет.

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 местного самоуправления и ставивших барьеры на пути злоупотреблений;

недостатки в профессиональной подготовке и переподготовке муниципальных служащих;

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

Для преодоления указанных негативных тенденций необходимо обеспечить решение следующих проблем 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 бюджета Пенского сельсовета Беловского района Курской области.

В целях урегулирования указанных проблем существует необходимость создания и развития на территории муниципального образования «Пенский сельсовет» Беловского района 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 Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области направлены мероприятия программы.

II. Приоритеты государственной политики в сфере реализации муниципальной программы, цели, задачи и показатели достижения целей и решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов муниципальной программы, сроков и этапов реализации муниципальной подпрограммы.

Приоритетные направления деятельности в Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области в сфере развития муниципальной службы на период до 2018 года сформированы с учетом целей и задач, представленных в следующих документах: в Федеральном законе от 02.03.2007 №25 - ФЗ (в редакции от 22.10.2013) «О муниципальной службе в Российской Федерации»; в Федеральном законе от 06.10.2003 №131 - ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; в Законе Курской области от 13.07.2007 № 60 - ЗКО (в редакции 28.03.20013) «О муниципальной службе в Курской области».

В ходе исполнения муниципальной подпрограммы будет производиться корректировка параметров и ежегодных планов ее реализации в рамках бюджетного процесса с учетом тенденций демографического и социально-экономического развития области.

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

Цель подпрограммы - создание условий для эффективного развития и совершенствования муниципальной службы в Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

Создание единой системы непрерывного обучения муниципальных служащих.

Формирование эффективной системы управления муниципальной службой.

Повышение ответственности муниципальных служащих за результаты своей деятельности.

Обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы.

Укрепление материально-технической базы, необходимой для эффективного развития муниципальной службы.

Подпрограмма реализуется в 2023-2025 году в один этап.

Предстоит работа с учетом правоприменительной практики, приведение в соответствие с федеральным законодательством, областным законодательством муниципальные нормативные акты в сфере муниципальной службы, разработка и внедрение механизмов противодействия коррупции, осуществление анализа профессиональной подготовки муниципальных служащих.

Показателями подпрограммы, характеризующими эффективность реализации программных мероприятий, являются:

количество муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации;

количество семинаров для муниципальных служащих;

доля граждан, доверяющих муниципальным служащим;

количество мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе и снижению уровня коррупционных проявлений;

уровень компьютеризации рабочих мест муниципальных служащих;

улучшение и оздоровление условий труда путем обустройства рабочих мест муниципальных служащих (количество обустроенных рабочих мест);

уровень выполнения бюджетных обязательств по материально-техническому обеспечению муниципальной службы по отношению к запланированным показателям;

количество муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области, прошедших диспансеризацию.

Реализация Подпрограммы будет способствовать созданию необходимых условий для повышения эффективности и результативности развития муниципальной службы.

В рамках подпрограммы будут обеспечены следующие результаты:

повышение эффективности и результативности муниципальной службы;

внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации муниципальных служащих;

переподготовка и повышение квалификации 2 муниципальных служащих;

участие в проведении 10 семинаров;

приобретение 2 компьютеров, ремонт 2 компьютеров;

приобретение 3 лицензированных программных продуктов;
обустройство 3 рабочих мест;
обеспечение материально-техническими ресурсами 3 рабочих мест муниципальных служащих;
обеспечение доступа к сети «Интернет» 100 % рабочих мест муниципальных служащих;
прохождение диспансеризации 3 муниципальными служащими;
разработка 2 методик: в том числе методика комплексной оценки деятельности муниципальных служащих;
методика по проведению мониторинга по оценке деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления;
повышение доверия населения к органам местного самоуправления на 30%;
повышения уровня материально-технического обеспечения муниципальной службы до 90 % по отношению к запланированным показателям;
формирование нетерпимого отношения к коррупции.

III. Сведения о показателях и индикаторах муниципальной подпрограммы

Сведения о показателях (индикаторах) муниципальной подпрограммы и их значениях приведены в приложении №1.

IV. Обобщенная характеристика основных мероприятий муниципальной подпрограммы

Муниципальная подпрограмма определяет направления деятельности, обеспечивающие реализацию принятых публичных нормативных обязательств и созданию благоприятных условий для развития муниципальной службы в Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области.

Достижение целей и решение задач программы обеспечивается путем выполнения ряда основных мероприятий (приложение 3).

Основное мероприятие №1. Содействие повышению квалификации муниципальных служащих.

В рамках осуществления этого основного мероприятия предусматривается:

организация обучения муниципальных служащих на курсах повышения квалификации;

участие в семинарах для муниципальных служащих, обобщение опыта работы по реализации законодательства о муниципальной службе;

Организация мероприятий, проводимых с целью определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области

повышение квалификации муниципальных служащих

Основное мероприятие 2. «Обеспечение материально-техническими ресурсами и информационно-коммуникационными ресурсами».

В рамках осуществления этого основного мероприятия предусматривается:

проведение комплексной оценки деятельности муниципальных служащих и ее внедрение;

обеспечение гласности и равного доступа граждан к муниципальной службе;

проведение мероприятий антикоррупционной направленности;

материально-техническое обеспечение муниципальной службы Администрации Пенского сельсовета Беловского района;

мероприятия по приобретению, ремонту и обслуживанию компьютерной техники, оргтехники, приобретению и обновлению программного обеспечения для обеспечения деятельности муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области;

обустройство и модернизация рабочих мест муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Администрации Пенского сельсовета Беловского района обеспечение доступа к внешним информационным ресурсам и сетям связи, коммуникационным сетям и оплата почтовых расходов, связанных с исполнением должностных

обязанностей муниципальными служащими, замещающими должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Администрации Пенского сельсовета Беловского района.

мероприятия по ремонту, обслуживанию и содержанию(бензин) автотранспортных средств для обеспечения деятельности муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области.

V. Обоснование объема финансовых ресурсов, необходимых для реализации муниципальной подпрограммы

Объем финансового обеспечения реализации муниципальной подпрограммы за счет средств бюджета Пенского сельсовета Беловского района Курской области 2023 год — 865 820 рублей.

Ресурсное обеспечение реализации муниципальной подпрограммы представлено в приложении №2 к муниципальной программе.

VI. Оценка степени влияния выделения дополнительных объемов ресурсов на показатели (индикаторы) муниципальной подпрограммы, состав и основные характеристики основных мероприятий подпрограммы муниципальной программы

В случае выделения дополнительных объемов финансовых ресурсов на реализацию муниципальной программы могут быть увеличены значения следующих показателей:

уровень компьютеризации рабочих мест муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Беловского района»;

улучшение и оздоровление условий труда путем обустройства рабочих мест муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета Беловского района»;

уровень выполнения бюджетных обязательств по материально-техническому обеспечению по отношению к запланированным показателям;

уровень выполнения бюджетных обязательств по материально-техническому обеспечению деятельности муниципальных служащих;

количество муниципальных служащих Администрации Пенского сельсовета, прошедших диспансеризацию.

VII. Анализ рисков реализации муниципальной подпрограммы (вероятных явлений, событий, процессов, не зависящих от ответственного исполнителя, муниципальной подпрограммы и негативно влияющих на основные параметры муниципальной подпрограммы и описание мер управления рисками реализации муниципальной подпрограммы

На основе анализа мероприятий, предлагаемых для реализации в рамках муниципальной подпрограммы, выделены следующие риски ее реализации.

Финансовые риски, которые могут привести к снижению объемов финансирования подпрограммных мероприятий из средств бюджета Пенского сельсовета Беловского района. Возникновение данных рисков может привести к недофинансированию запланированных мероприятий.

Данные риски будут минимизированы путем улучшения организации межведомственного взаимодействия с участниками муниципальной программы, путем повышения ответственности должностных лиц, ответственного исполнителя, соисполнителя и участников муниципальной программы за своевременное и высокопрофессиональное исполнение мероприятий программы.

Социальные риски связаны с недостаточным освещением в средствах массовой информации целей, задач и планируемых в рамках муниципальной подпрограммы результатов, с ошибками в реализации мероприятий подпрограммы, с планированием, недостаточно учитывающим социальные последствия. Минимизация названного риска возможна за счет обеспечения широкого привлечения общественности к обсуждению целей, задач и механизмов развития муниципальной службы, а также публичного освещения хода и результатов реализации подпрограммы.

Информационные риски определяются отсутствием или частичной недостаточностью исходной отчетной и прогнозной информации, используемой в процессе разработки и реализации муниципальной подпрограммы.

С целью управления информационными рисками в ходе реализации муниципальной подпрограммы будет проводиться работа, направленная на:

использование статистических показателей, обеспечивающих объективность оценки хода и результатов реализации муниципальной подпрограммы;

выявление и идентификацию потенциальных рисков путем мониторинга основных параметров реализации налоговой, бюджетной, инвестиционной, демографической, социальной политики (социально - экономических и финансовых показателей);

мониторинг и оценку исполнения целевых показателей (индикаторов) муниципальной подпрограммы, выявление факторов риска, оценку их значимости (анализ вероятности того, что произойдут события, способные отрицательно повлиять на конечные результаты реализации муниципальной подпрограммы).

VIII. Методика оценки эффективности муниципальной подпрограммы

Оценка эффективности реализации муниципальной подпрограммы проводится на основе:

оценки степени достижения целей и решения задач муниципальной подпрограммы путем сопоставления фактически достигнутых в отчетном году значений показателей (индикаторов) программы и их плановых значений, приведенных по формуле:

$S_d = Z_f / Z_p * 100\%$, где:

S_d - степень достижения целей (решения задач),

Z_f - фактическое значение показателя (индикатора) муниципальной подпрограммы в отчетном году,

Z_p - запланированное на отчетный год значение показателя (индикатора) муниципальной подпрограммы - для показателей (индикаторов), тенденцией изменения которых является рост значений, или

$S_d = Z_p / Z_f * 100\%$ - для показателя (индикатора), тенденцией изменения, которых является снижение значений;

оценки уровня освоения средств бюджета Пенского сельсовета Беловского района и иных источников ресурсного обеспечения муниципальной подпрограммы путем сопоставления плановых и фактических объемов финансирования основных мероприятий программы, представленных по формуле:

$U_f = F_f / F_p * 100\%$, где:

U_f - уровень освоения средств муниципальной подпрограммы в отчетном году,

F_f - объем средств, фактически освоенных на реализацию муниципальной подпрограммы в отчетном году,

F_p - объем бюджетных назначений по муниципальной подпрограмме на отчетный год.

До начала очередного года реализации муниципальной подпрограммы ответственный исполнитель по каждому показателю (индикатору) муниципальной подпрограммы определяет и утверждает распоряжением интервалы значений показателя (индикатора), при которых реализация муниципальной подпрограммы характеризуется: высоким уровнем эффективности; удовлетворительным уровнем эффективности; неудовлетворительным уровнем эффективности.

Нижняя граница интервала значений показателя (индикатора) для целей отнесения муниципальной подпрограммы к высокому уровню эффективности не может быть ниже, чем значение, соответствующее степени достижения цели на соответствующий год, равной 95 процентов. Нижняя граница интервала значений показателя для целей отнесения муниципальной программы к удовлетворительному уровню эффективности не может быть ниже, чем значение, соответствующее степени достижения цели на соответствующий год, равной 75 процентов.

Муниципальная подпрограмма считается реализуемой с высоким уровнем эффективности, если:

значения 95% и более показателей муниципальной подпрограммы соответствуют установленным интервалам значений для целей отнесения муниципальной программы к высокому уровню эффективности;

не менее 95% мероприятий, запланированных на отчетный год, выполнены в полном объеме;

освоено не менее 98% средств, запланированных для реализации муниципальной подпрограммы в отчетном году.

Муниципальная подпрограмма считается реализуемой с удовлетворительным уровнем эффективности, если:

значения 80% и более показателей муниципальной подпрограммы соответствуют установленным интервалам значений для целей отнесения муниципальной подпрограммы к высокому уровню эффективности;

не менее 80% мероприятий, запланированных на отчетный год, выполнены в полном объеме;

освоено от 95 до 98% средств, запланированных для реализации муниципальной подпрограммы в отчетном году.

Если реализация муниципальной подпрограммы не отвечает приведенным выше критериям, уровень эффективности ее реализации в отчетном году признается неудовлетворительным.

Для расчета показателей (индикаторов) муниципальной подпрограммы при оценке эффективности ее реализации используются данные бухгалтерской и финансовой отчетности муниципальной подпрограммы;

иные формы отчетности и статистические сборники, содержащие информацию, необходимую для расчета показателей эффективности муниципальной подпрограммы.

IX. Оценка социально-экономической эффективности подпрограммы

В результате реализации подпрограммы планируется создание и совершенствование систем организационно-правового, кадрового обеспечения развития муниципальной службы в Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области.

В ходе реализации подпрограммы предстоит, с учетом правоприменительной практики, создать условия для развития и совершенствования муниципальной службы в Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области.

Реализация настоящей подпрограммы позволит сформировать благоприятную среду (правовую, экономическую, организационную), обеспечивающую создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы в Администрации Пенского сельсовета Беловского района Курской области.

Приложение №1
к муниципальной подпрограмме
«Развитие мероприятий, направленных
на развитие муниципальной службы»
муниципальной программы «Развитие муниципальной
службы в Пенском сельсовете Беловского района

СВЕДЕНИЯ
о показателях (индикаторах) муниципальной
подпрограммы «Развитие мероприятий, направленных
на развитие муниципальной службы» муниципальной
программы «Развитие муниципальной
службы в Пенском сельсовете Беловского района»

№ п/п	Наименование показателя (индикатора)	Ед. измерения	Значение показателя				
					очередной год 2023	первый год планового периода	второй год планового периода
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Количество муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации	человек			2	2	3
2.	Количество семинаров для муниципальных служащих	единиц			5	5	5
3	Доля граждан, доверяющих муниципальным служащим	проценты (нарастающим)			23	33	33
4	Количество мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе и снижению уровня коррупционных проявлений	кол-во (нарастающим итогом)			4	5	5
5	Уровень компьютеризации рабочих мест муниципальных служащих	проценты			80	90	90
6	Улучшение и оздоровление условий труда путем обустройства рабочих мест муниципальных служащих	количество обустроенных рабочих мест			2	3	3
7	Уровень выполнения бюджетных обязательств по материально-техническому обеспечению муниципальной службы по отношению к запланированным показателям	проценты			80	90	90
8	Количество муниципальных служащих прошедших диспансеризацию	чел.			4	4	4

Приложение №2
к муниципальной подпрограмме
«Развитие мероприятий, направленных
на развитие муниципальной службы» муниципальной
программы «Развитие муниципальной
службы в Пенском сельсовете Беловского района»

Ресурсное обеспечение
На реализацию муниципальной подпрограммы "Развитие мероприятий,
направленных на развитие муниципальной службы» муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в Пенском сельсовете Беловского района»

Статус	Наименование муниципальной программы, подпрограммы муниципальной программы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители, участники	Код бюджетной классификации				Расходы (рублей), годы	Расходы (рублей), годы	Расходы (рублей), годы
			ГРБ С	РзПр	ЦСР	ВР	2023 г.	2024	2025
Муниципальная подпрограмма	«Развитие мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы» муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Пенском сельсовете Беловского района»	Всего, в том числе:	001	0113	7610000000		818 000	818 000	818 000
Основное мероприятие	Содействие повышению квалификации муниципальных	Администрация	001	01 13	76100С1404		818 000	818 000	818 000

тие 1.	служащих	Пенского сельсовета Беловского района							
	Обеспечение материально техническими ресурсами и информационно коммуникационными ресурсами	Администрация Пенского сельсовета Беловского района	001	0113	76100С1404	200	818 000	818 000	818 000
Основное мероприятие 3.	Обеспечение функционирования местных администраций	Администрация Пенского сельсовета Беловского района	001	0113	7310000000		47 820	47 820	47 820
	Осуществление переданных полномочий в сфере внешнего муниципального финансового контроля	Администрация Пенского сельсовета Беловского района	001	0113	73100П1484		23 910	23 910	23 910
	Иные межбюджетные трансферты	Администрация Пенского сельсовета Беловского района	001	0113	76100П1484	500	23 910	23 910	23 910
	Осуществление переданных полномочий в сфере внутреннего муниципального	Администрация Пенского сельсовета	001	0113	73100П1485		23 910	23 910	23 910

	финансового контроля	Беловского района Беловског о района							
	Иные межбюджетные трансферты	Администра ция Пенского сельсовета Беловского района	001	0113	76100П1488	500	23 910	23 910	23 910

Приложение №3
к муниципальной подпрограмме
«Развитие мероприятий, направленных
на развитие муниципальной службы» муниципальной
программы «Развитие муниципальной
службы в Пенском сельсовете Беловского района»

ПЕРЕЧЕНЬ

Мероприятий муниципальной подпрограммы «Развитие мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы» муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Пенском сельсовете Беловского района»

№ п/п	Наименование цели, задачи, мероприятия	Сроки выполнения мероприятия	Исполнители мероприятий	Направление расходов	Источник финансирования	Объем финансирования (в руб.)			Ожидаемый результат (в натуральном выражении – целевые значения)	
						Всего	в том числе:			
							2023	2024 год		2025
Цель программы: «Создание условий для эффективного развития и совершенствования муниципальной службы в Администрации Пенского сельсовета Беловского района»										
мероприятие 1. Содействие повышения квалификации муниципальных служащих										
1.		2023-2025	Администрация Пенского сельсовета Беловского	прочие расходы	бюджет Пенского сельсовета	15 000	5000	5000	5000	Переподготовка и повышение квалификации муниципа

№ п/п	Наименование цели, задачи, мероприятия	Сроки выполнения мероприятия	Исполнители мероприятий	Направление расходов	Источник и финансирования	Объем финансирования (в руб.)				Ожидаемый результат (в натуральном выражении – целевые значения)
						Всего	в том числе:			
							2023	2024 год	2025	
			района							льных служащих
Мероприятие 1. Обеспечение материально техническими ресурсами и информационно коммуникационными ресурсами										
1.		2023-2025	Администрация Пенского сельсовета	Прочие расходы	-	2 454 000	818 000	818 000	818 000	Повышение доверия населения к органам местного самоуправления на 33%
Мероприятие 2. Обеспечение функционирования местных администраций										
		2023-2025	Администрация Пенского сельсовета	Прочие расходы	-	47 820	47 820	47 820	47 820	
						2 501 820	865 820	865 820	865 820	