 **ҠАРАР**  № 14/1 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 « 20 » май 2010 й. « 20 » мая 2010г.

 О Программе развития муниципальной службы в сельском поселении Бекетовский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан на 2010 - 2013 годы

 В соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан «Об утверждении Программы развития государственной гражданской службы Республики Башкортостан и муниципальной службы в Республике Башкортостан на 2009 - 2013 годы» от 13 октября 2009 года № УП - 595, в целях повышения результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих постановляю:

1. Утвердить прилагаемую Программу развития муниципальной службы в сельском поселении Бекетовский сельсовет муниципального района Ермекеевский район Республики Башкортостан на 2010 - 2013 годы (далее - Программа).

2 Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой

3. Постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава сельского поселения З.З.Исламова

Утверждена

постановлением

главы администрации

муниципального района

от « 20» мая 2010 г. № 14/1

ПРОГРАММА

РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В

СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ БЕКЕТОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЕРМЕКЕЕВСКИЙ РАЙОН

РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН НА 2010 - 2013 ГОДЫ

Содержание

 Паспорт Программы

 1. Содержание проблемы и необходимость ее решения программными методами.

 2. Цели и задачи Программы.

 3. Сроки и этапы реализации Программы.

 4. Основные мероприятия, предусмотренные Программой.

 5. Внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы.

 6. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

 7. Источники и объемы финансирования Программы.

 8. Реализация Программы и контроль за ходом выполнения предусмотренных ею

мероприятий.

9. Ожидаемые результаты реализации Программы.

10. Целевые индикаторы и показатели Программы.

11. Система программных мероприятий.

**Паспорт Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | Программа развития муниципальной службы в Республике Башкортостан на 2010 - 2013 годы |
| Основания для разработки Программы | Закон Республики Башкортостан "О муниципальной службе в Республике Башкортостан" |
| Заказчик – координатор Программы | Администрация сельского поселения Бекетовский сельсовет муниципального района  |
| Основные исполнителиПрограммы | администрация сельского поселения  |
| Цели Программы | * развитие единой, целостной и эффективной муниципальной службы как устойчивого социально-правового института, призванного обеспечить реализацию полномочий органов местного самоуправления сельского поселения в соответствии со стратегиями социально-экономического развития сельского поселения с учетом интересов населения;
* формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления;
* повышение эффективности муниципальной службы как устойчивого социально-правового института, призванного обеспечить реализацию полномочий органов местного самоуправления.
 |
| Задачи Программы | * повышение доверия граждан к муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы;
* совершенствование правовой основы муниципальной службы;
* развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;
* совершенствование системы органов местного самоуправле-ния, создание механизмов общественного контроля за их деятельностью;
* разработка процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований случаев коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих;
* совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе;
* разработка системы мер, направленных на совершенствова-ние порядка прохождения муниципальной службы, стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы;
* привлечение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов;
* прохождение дополнительного профессионального образования муниципальными служащими;
* внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих
 |
| Сроки и этапы реализации Программы | 2010 - 2013 годы, в два этапа:I этап: 2010 год; II этап: 2011 - 2013 годы |
| Основные направления реализации Программы | * формирование системы муниципальной службы, как целостного правового института публичной власти;
* внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;
* повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих
 |
| Объемы и источники Программы финансирования | Сметы расходов на текущее содержание органов местного самоуправления и иных бюджетных организаций, обеспечивающих выполнение данных мероприятий |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | * развитие муниципальной службы;
* создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих;
* разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения муниципальных служащих, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение;
* обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;
* реализация программы противодействия коррупции на муниципальной службе;
* унификация и методическое сопровождение разработки должностных регламентов (инструкций) муниципальных служащих;
* совершенствование порядка замещения вакантных должнос-тей муниципальной службы на основе конкурса, обеспечи-вающего равный доступ граждан к муниципальной службе;
* внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих;
 |
| Контроль за реализацией Программы | Контроль за реализацией мероприятий Программы осуществляет заместитель главы администрации по кадрам и социальным вопросам администрация сельского поселения  |

1 СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ

ЕЕ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМИ МЕТОДАМИ

Обществом к муниципальной службе предъявляются значительно возросшие требования. Однако оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются органами местного самоуправления муниципальные услуги.

В работе кадровых служб органов местного самоуправления используются устаревшие технологии, не ведется целенаправленная работа по привлечению молодых перспективных кадров.

Качество профессионального обучения муниципальных служащих и недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Проведение экспериментов, разработка должностных регламентов (инструкций), применение новых кадровых технологий на муниципальной службе не имеют системного характера. Не разработана методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, квалификационных экзаменов и аттестации муниципальных служащих.

Реализация Программы позволит завершить качественное преобразование муниципальной службы, оптимизировать ее организацию и функционирование на основе установленных законодательством принципов, внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий органами местного самоуправления.

Целями Программы являются:

* развитие эффективной муниципальной службы в районе, как устойчивого социально-правового института, признанного обеспечить реализацию полномочий органов местного самоуправления в соответствии со стратегиями социально-экономического развития сельского поселения с учетом интересов населения;
* формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность местного самоуправления.

Для достижения поставленных целей предполагается решение следующих задач:

* повышение доверия граждан к муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы;
* развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;
* упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных регламентах (инструкциях);
* совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе;
* внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правил, учитывающих длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему классного чина или при поощрении;
* внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности;
* формирование и реализация программ подготовки кадров для муниципальной службы и профессионального развития муниципальных служащих;
* развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

3 СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ,

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ

Программа реализуется в течение 2010 - 2013 годов, в два этапа:

I этап: 2010 год;

II этап: 2011 - 2013 годы.

На первом этапе (2010 год) предстоит с учетом правоприменительной практики разработать и внедрить механизмы противодействия коррупции; завершить разработку современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий и механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

На втором этапе (2011 - 2013 годы) предстоит осуществить мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; провести мероприятия, направленных на повышение престижа муниципальной службы; обеспечить внедрение современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий на муниципальной службе.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей Программы согласно приложению. Целевые индикаторы и показатели рассчитываются по методикам, разрабатываемым в рамках реализации Программы. Мониторинг целевых показателей и индикаторов осуществляется, начиная с года, следующего за утверждением методики расчета соответствующего показателя. Базовые значения показателей определяются в начале расчетного периода.

4 ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ ПРОГРАММОЙ

Основные мероприятия по развитию муниципальной службы Республики Башкортостан определяются целями и стратегическими задачами Программы и разработаны с учетом положений Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации", Закона Республики Башкортостан "О муниципальной службе в Республике Башкортостан" и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Башкортостан в указанной сфере.

Комплекс мероприятий по развитию муниципальной службы, обеспечивающих достижение поставленных Программой целей и задач, предполагается осуществлять по нижеследующим основным направлениям.

5 ВНЕДРЕНИЕ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ ЭФФЕКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

И СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ КАДРОВОЙ РАБОТЫ

При формировании кадрового состава муниципальной службы его основу должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии административного управления. Необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров.

В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы.

Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, относящихся к "ведущей" и «старшей» группе должностей муниципальной службы.

Для решения названных задач необходимо:

а) разработать комплекс мер по формированию современного кадрового резерва муниципальной службы в целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам;

б) внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правил, учитывающих длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему классного чина или при поощрении;

в) внедрить на муниципальной службе механизмы стратегического кадрового планирования;

г) унифицировать методы кадровой работы, применяемые в органах местного самоуправления;

6 ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Важнейшими направлениями повышения эффективности муниципальных служащих являются внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей.

Необходимо разработать сбалансированную систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также усилить стимулы к надлежащему исполнению ими должностных регламентов (инструкций).

Для решения перечисленных задач необходимо:

а) разработать объективные критерии оценки эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

б) совершенствовать методику оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных регламентах (инструкциях);

в) предусматривать в программах, органов местного самоуправления по профессиональному развитию муниципальных служащих изучение правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности;

г) повысить уровень правовой и социальной защищенности муниципальных служащих;

 7 ИСТОЧНИКИ И ОБЪЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОГРАММЫ

Финансирование мероприятий Программы осуществляется в пределах бюджетных средств, предусмотренных в сметах расходов на текущее содержание органов местного самоуправления и иных бюджетных организаций, обеспечивающих выполнение данных мероприятий.

8 РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ И КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ

ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЕЮ МЕРОПРИЯТИЙ

Исполнители мероприятий, Предусмотренных Программой:

Администрация сельского поселения ;

Организацию реализации Программы и контроль за выполнением предусмотренных ею мероприятий осуществляет заказчик - координатор Программы.

Заказчик - координатор Программы обеспечивает проведение государственной политики в области развития муниципальной службы посредством координации утвержденных органами местного самоуправления программ, связанных с развитием муниципальной службы, взаимодействия органов местного самоуправления по реализации Программы.

Заказчик - координатор Программы рассматривает материалы о ходе ее реализации и ежегодно уточняет мероприятия, предусмотренные Программой, утверждает развернутый перечень предстоящих мероприятий.

В целях обеспечения реализации полномочий заказчика - координатора Программы на отдел по кадровой и информационно-аналитической работе возлагается осуществление функций по планированию и мониторингу реализации мероприятий Программы, контролю и координации деятельности исполнителей мероприятий Программы.

Общий контроль реализации Программы осуществляет заказчик - координатор Программы.

9 ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В результате реализации Программы должны быть обеспечены:

* создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих;
* обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;
* внедрение должностных регламентов (инструкций) муниципальных служащих;
* совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса, обеспечивающего равный доступ граждан к муниципальной службе;
* внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих;
* внедрение в органах местного самоуправления современных механизмов стимулирования труда и дополнительных государственных гарантий муниципальных служащих по мере реализации их на республиканском уровне;

10 ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРОГРАММЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя  | Значение показателя в конце I этапа реализации Программы (2011 год)  | Значение показателя в конце II этапа реализации Программы (2013 год) |
| 1  | 2  | 3  |
| Индекс доверия граждан к деятель-ности муниципальных служащих | не менее 110% от базового значения | не менее 130% от базового значения |
| Количество должностей муниципаль-ной службы, для которых утверждены должностные регламенты (инструк-ции), соответствующие установлен-ным требованиям  | не менее 70% от числа должностей муниципальной службы  | 100% должностей муниципальной службы  |
| Доля муниципальных служащих, должностные регламенты которых содержат показатели результативности | не менее 70% от числамуниципальных служащих | 100% муниципальных служащих |
| Доля вакантных должностей муници-пальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва | не менее 120% от базового значения  | не менее 150% от базового значения  |
| Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса  | не менее 110% от базового значения | не менее 130% от базового значения  |
| Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет | не менее 150% от базового значения  | не менее 200% от базового значения  |
| Доля граждан, поступивших на муниципальную службу на основе договора на обучение с обязательством последующего прохождения муници-пальной службы, в общем числе граждан, поступивших на муниципальную службу | не менее 120% от базового значения  | не менее 140% от базового значения  |
| Число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки муниципальных служащих | не менее 200% от базового значения | не менее 300% от базового значения |
| Число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с государственным (муниципальным) заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку | не менее 150% от базового значения | не менее 200% от базового значения |
| Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе | не более 85% от базового значения | не более 70% от базового значения |

Базовые значения показателей определяются после утверждения методики их расчета и принимаются за 100% величины каждого показателя в год.

11. СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование мероприятия  | Исполнитель | Срок исполнения, годы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Формирование системы муниципальной службы, как целостного правового института публичной власти |
| 1.1 | Координация функционирования муниципальной службы, обеспечение надлежащих условий для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей | Администрация сельского поселения | Постоянно |
| 1.2 | Размещение муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы на официальным сайте  | Администрация сельского поселения  | Постоянно |
| 1.3 | Разработка и введение антикор-рупционных стандартов в виде установления муниципальным служащим единой системы и обязанностей, запретов и ограничений, направленных на предупреждение коррупции  | Администрация сельского поселения  | 2011 год |
| 1.4 | Разработка порядка проведения служебных расследований случаев коррупционных проявлений | Администрация сельского поселения  | 2011 год |
| 1.5 | Разработка и реализация антикоррупционных программ и мероприятий | Администрация сельского поселения  | Постоянно |
| 1.6 | Разработка Программ профессионального развития муниципальных служащих и граждан, включенных в кадровые резервы органов местного самоуправления | Администрация сельского поселения  | 2010 год |
| 1.7 | Совершенствование технологий проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение в кадровый резерв муниципальной службы, аттестации и квалификационных экзаменов муниципальных служащих | Администрация сельского поселения  | Постоянно |
| 1.8 | Организация и проведение семинаров-совещаний специалистов органов местного самоуправления по актуальным проблемам применения законодательства в сфере муниципальной службы | Администрация сельского поселения  | 2010 год |
| II. Внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы |
| 2.1 | Внедрение конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы | Администрация сельского поселения  | 2010 год |
| III. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих |
| 3.1 | Проведение экспериментов по определению обязанностей, полномочий и мер ответственнос-ти муниципальных служащих на основе изучения характера и объемов фактически выполняемых функций | Администрация сельского поселения  | 2012 год |
| 3.2 | Разработка и внедрение эффективных управленческих технологий муниципальных служащих | Администрация сельского поселения  | Постоянно |
| 3.3 | Совершенствование средств и методов информирования населения о деятельности органов местного самоуправления | Администрация сельского поселения | Постоянно |
| 3.4 | Обеспечение освещения в СМИ конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы | Администрация сельского поселения | Постоянно |
| 3.5 | Совершенствование технологии проведения аттестации, квалификационного экзамена | Администрация сельского поселения | Постоянно |
| 3.6 | Участие в конкурсе "Лучший муниципальный служащий Республики Башкортостан"  | Администрация сельского поселения | Ежегодно  |