|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Башkортостан Республикаһының****Кыйғы районы** **муниципаль районының** **Дүшəмбикə ауыл Советы ауыл билəмəһе хакимиəте**Башkортостан РеспубликаһыныңКыйғы районы Дүшəмбикə ауыл Советы  | Копия ГЕРБ | **Администрация** **сельского поселения****Душанбековский сельсовет****муниципального района****Кигинский район****Республики Башкортостан**Душанбековский сельсоветКигинского районаРеспублики Башкортостан |

**КАРАР ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**21 февраль 2018 й. № 17 21 февраля 2018 г.**

Дүшəмбикə ауылы с. Душанбеково

Об утверждении муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в сельском поселении Душанбековский сельсовет муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан»

В соответствии с Федеральными Законами от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан от 16.07.2007 № 453-з «О муниципальной службе в Республике Башкортостан», в целях совершенствования муниципальной службы в муниципальном районе Кигинский район Республики Башкортостан, повышения эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих Администрация муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Душанбековский сельсовет муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан».

2. Настоящее постановление подлежит обнародованию путем размещения на официальном сайте сельского поселения [www.dushanbekovo.ru](http://www.dushanbekovo.ru).

3. Постановление от 12.11.2014 года № 18 аннулировать.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава сельского поселения Ф.А. Гизатуллин

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

В СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ ДУШАНБЕКОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

КИГИНСКИЙ РАЙОН

РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН »

с. Душанбеково – 2018 г.

 УТВЕРЖДЕНА

 постановлением Администрации сельского поселения Душанбековский сельсовет

муниципального района Кигинский район

 Республики Башкортостан

 от «21» февраля 2018 года № 17

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

 В СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ ДУШАНБЕКОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

КИГИНСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

Содержание

 1. Паспорт Программы

 2. Содержание проблемы и необходимость ее решения программными методами

 3. Цели и задачи Программы

 4. Сроки и этапы реализации Программы

 5. Основные мероприятия, предусмотренные Программой

 6. Формирование системы муниципальной службы, как целостного правового института

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

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

 9. Источники и объемы финансирования Программы

10. Реализация Программы и контроль за ходом выполнения предусмотренных ею мероприятий

11. Ожидаемые результаты реализации Программы

12. Система программных мероприятий

1. Паспорт Программы

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименованиеПрограммы | Развитие муниципальной службы в сельском поселении Душанбековский сельсовет муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан на 2018-2022 года (далее - Программа) |
| Основания для разработки Программы | Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан от 16.07.2007 № 453-з «О муниципальной службе в Республике Башкортостан»;Указ Президента Республики Башкортостан от 02.10.2012 №УП-378 "О концепции кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления Республики Башкортостан" |
| Муниципальный заказчикКоординатор программы  | Администрация сельского поселения Душанбековский сельсовет муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан |
| РазработчикПрограммы | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан |
| ИсполнительПрограммы | Администрация сельского поселения Душанбековский сельсовет муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан |
| Сроки реализации | 2018-2022 годы |
| Цель Программы | Создание механизмов развития муниципальной службы как ключевого ресурса повышения эффективности муниципального управления: создание профессиональной, конкурентоспособной,ориентированной на интересы населения, открытой муниципальной службы, направленной на решение вопросов местного значения, с учетом исторических и иных местных традиций |
|  | 1.Обеспечение взаимосвязи гражданской службы и муниципальной службы;2.Повышение доверия граждан к муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы;3.Совершенствование правовой основы муниципальной службы;4.Формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;5.Развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;6.Упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях;7.Совершенствование системы и структуры органов местного самоуправления, создание механизмов общественного контроля за их деятельностью;8.Выработка оптимальной системы взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с органами местного самоуправления, исключающей возможность неправомерного вмешательства в деятельность муниципальных служащих;9.Методологическое обеспечение деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;10.Разработка процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований случаев коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих;11.Совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе;12.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;13.Разработка системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы, стимулирование добросовестного исполнения обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;14.Формирование и реализация мероприятий по подготовке кадров для муниципальной службы и профессионального развития муниципальных служащих;15.Развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;16.Обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы;17.Совершенствование механизма, обеспечивающего соблюдение муниципальными служащими общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" и Указом Президента Республики Башкортостан от 9 сентября 2002 года N УП-455 "Об утверждении Правил служебного поведения государственного служащего Республики Башкортостан";18.Разработка механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода муниципального служащего с муниципальной службы;19.Регламентация вопросов, касающихся повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;20.Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества исполнения государственных и муниципальных функций, предоставления государственных и муниципальных услуг органами местного самоуправления гражданам и организациям;21.Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих, обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности;22.Сокращение излишней численности муниципальных служащих с одновременным привлечением на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы муниципальных служащих по мере реализации их на федеральном уровне;23.Совершенствование системы государственных гарантий на муниципальной службе;24.Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих |
| ФинансовоеобеспечениеПрограммы поисточникам | Общий объем финансирования Программы в 2018-2022 годах составит 4951,7 тыс. рублей, в том числе за счет средств бюджета сельского поселения:2018 год- 991,9 тыс.рублей;2019 год- 1161,7 тыс.рублей.2020 год- 1131,7 тыс. рублей.2021 год- 1131,7 тыс. рублей.2022 год- 1131,7 тыс. рублей. |
| Осуществлениеконтроля зареализациеймероприятийПрограммы | Глава Администрации сельского поселения Душанбековский сельсовет муниципального районаКигинский район Республики Башкортостан |
| ОжидаемыерезультатывыполненияПрограммы | Реализация Программы позволит создатьмеханизмы развития муниципальной службы какключевого ресурса повышения эффективностимуниципального управления |

2. Содержание проблемы и необходимость

ее решения программными методами

Важным этапом реформирования и развития муниципальной службы стало принятие Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации", а также Закона Республики Башкортостан "О муниципальной службе в Республике Башкортостан".

Гражданским 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.

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

Реализация Программы позволит осуществить 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.

3. Цели и задачи программы

Целями Программы являются:

- развитие единой, целостной и эффективной муниципальной службы в районе, как устойчивого социально-правового института, призванного обеспечить реализацию полномочий органов местного самоуправления района в соответствии со стратегиями социально-экономического развития городских и сельских поселений с учетом интересов населения;

- формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность местного самоуправления;

- развитие гражданского общества.

Для достижения поставленных целей предполагается решение следующих задач:

- обеспечение взаимосвязи гражданской службы и муниципальной службы;

- повышение доверия граждан к муниципальной службе, обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы;

- совершенствование правовой основы муниципальной службы;

- формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

- упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях;

- совершенствование системы и структуры органов местного самоуправления, создание механизмов общественного контроля за их деятельностью;

- выработка оптимальной системы взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с органами местного самоуправления, исключающей возможность неправомерного вмешательства в деятельность муниципальных служащих;

- методологическое обеспечение деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

- 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;

- 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;

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

- формирование и реализация мероприятий по подготовке кадров для муниципальной службы и профессионального развития муниципальных служащих;

- развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

- обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы;

-совершенствование механизма, обеспечивающего соблюдение муниципальными служащими общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 года N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих" и Указом Президента Республики Башкортостан от 9 сентября 2002 года N УП-455 "Об утверждении Правил служебного поведения государственного служащего Республики Башкортостан"; Решение Совета муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан от 27 апреля 2011 года №2-39-4 «Кодекс этики и служебного поведения муниципальных служащих Совета и администрации муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан».

- разработка механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода муниципального служащего с муниципальной службы;

- регламентация вопросов, касающихся повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;

- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества исполнения государственных и муниципальных функций, предоставления государственных и муниципальных услуг органами местного самоуправления гражданам и организациям;

- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих, обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности;

- сокращение излишней численности муниципальных служащих с одновременным привлечением на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы муниципальных служащих по мере реализации их на федеральном уровне;

- совершенствование системы государственных гарантий на муниципальной службе;

- внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих.

4. Сроки и этапы реализации программы

Программа реализуется в течение 2018 - 2022 годов, без деления на этапы.

В этот период предстоит с учетом правоприменительной практики организовать работу по усовершенствованию нормативной правовой базы в сфере муниципальной службы; разработать и внедрить механизмы противодействия коррупции; осуществить мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; провести комплекс мероприятий, 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.

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.

5. Основные мероприятия, предусмотренные программой

Основные мероприятия по развитию муниципальной службы в районе 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", 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.

6. Формирование системы муниципальной службы,

как целостного правового института

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы, противодействие коррупции на муниципальной службе, повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

Для решения указанных задач необходимо:

- выработать оптимальную систему взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с органами местного самоуправления, исключающую возможность неправомерного вмешательства в деятельность муниципальных служащих;

- создать и реализовать механизмы проверки соблюдения требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе;

- разработать процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих;

- доработать механизм представления муниципальными служащими сведений о расходах и о их доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов их семьи (супруга (супруги) и несовершеннолетних детей);

- разработать и реализовать комплекс мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, уделив приоритетное внимание вопросам предупреждения коррупции;

- разработать и ввести антикоррупционные стандарты в виде установления для муниципальной службы единой системы обязанностей, запретов и ограничений, направленных на предупреждение коррупции;

- разработать механизм принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода муниципального служащего с муниципальной службы;

- разработать процедуру проведения служебных расследований случаев коррупционных проявлений;

- совершенствовать механизм обеспечения соблюдения муниципальными служащими общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N УП-885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих", Указом Президента Республики Башкортостан от 9 сентября 2002 года N УП-455 "Об утверждении Правил служебного поведения муниципального служащего Республики Башкортостан"; Решение Совета муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан от 27 апреля 2011 года №2-39-4 «Кодекс этики и служебного поведения муниципальных служащих Совета и администрации муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан».

- регламентировать функцию по оказанию консультативной помощи государственным органам и органам местного самоуправления по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения муниципальными служащими;

- регламентировать вопросы повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;

- разработать и реализовать с помощью средств массовой информации района программы, целью которых является повышение престижа и открытости муниципальной службы:

-равного доступа граждан к муниципальной службе;

-формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим;

-доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности муниципальных служащих.

7. 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. В аппаратах органов местного самоуправления 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.

Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, относящихся к "высшей", "главной" и "ведущей" группе должностей муниципальной службы.

Для решения названных задач необходимо:

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

- создать систему мотивации карьерного роста муниципальных служащих как важного условия прохождения муниципальной службы;

- внедрить в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила учитывающие длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему классного чина или при поощрении;

- унифицировать методы кадровой работы, применяемые в органах местного самоуправления;

- автоматизировать кадровые процедуры и внедрить информационные технологии в систему управления кадровыми ресурсами;

- разработать и обеспечить координацию применения современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации, квалификационных экзаменов муниципальных служащих, их ротации, формирования кадрового резерва, решения других кадровых вопросов;

- совершенствовать научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

- определять приоритетные направления дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

- повысить эффективность дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, замещающих "высшие", "главные" и "ведущие" группы должностей;

- обеспечить внедрение в систему дополнительного профессионального образования муниципальных служащих современных образовательных и информационных технологий.

8. Повышение эффективности муниципальной службы и

результативности профессиональной служебной

деятельности муниципальных служащих

Важнейшим направлением повышения эффективности муниципальных служащих является внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования муниципальной службы.

Этому могут способствовать внедрение в сферу муниципальной службы современных информационных технологий управления и совершенствование системы организации профессиональной служебной деятельности.

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

Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий, являются необходимыми условиями успешного развития муниципальных служащих, эффективного достижения поставленных перед нею целей.

Для решения перечисленных задач необходимо:

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

б) завершить разработку должностных регламентов (инструкций), позволяющие упорядочить и конкретизировать должностные (служебные) обязанности муниципальных служащих;

в) повысить уровень правовой и социальной защищенности муниципальных служащих;

г) в установленном порядке сформировать эффективную систему материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности.

9. 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.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Объемы и источники финансирования Программы | Общий объем финансирования Программы в 2018-2022 годах составит 4951,7 тыс. рублей, в том числе за счет средств бюджета сельского поселения:2018 год- 872,5 тыс.рублей;2019 год- 1042,3 тыс.рублей.2020 год- 1012,3 тыс. рублей.2021 год- 1012,3 тыс. рублей.2022 год- 1012,3 тыс. рублей. |

10. Реализация программы и контроль за ходом выполнения

предусмотренных ею мероприятий

Исполнители мероприятий, предусмотренных Программой:

- Администрация сельского поселения Душанбековский сельсовет муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан.

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

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

Муниципальный 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 муниципального заказчика - координатора Программы на отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан возлагается осуществление функций по планированию и мониторингу реализации мероприятий Программы, контролю и координации деятельности исполнителей мероприятий Программы.

Общий контроль реализации Программы осуществляет муниципальный заказчик - координатор Программы.

11. Ожидаемые результаты реализации программы

В результате реализации Программы должны быть обеспечены:

- формирование системы муниципальной службы, как целостного правового института;

- 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;

- внедрение методики разработки должностных инструкций муниципальных служащих;

- создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, дифференцированных по направлениям деятельности органов местного самоуправления по мере принятия соответствующего нормативного правового акта на федеральном и республиканском уровне;

- в установленном порядке 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;

- актуализация содержания программ дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения;

- разработка и внедрение в Администрации муниципального района Кигинский район Республики Башкортостан современных механизмов стимулирования труда и дополнительных государственных гарантий муниципальных служащих по мере реализации их на федеральном и республиканском уровне;

- участие в разработке и внедрении правовых и организационных механизмов взаимосвязи гражданской службы и муниципальной службы;

- создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, дифференцированных по направлениям деятельности органов местного самоуправления по мере принятия соответствующего нормативного правового акта на федеральном и республиканском уровне;

- разработка и внедрение программ и индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;

- разработка правовых основ защиты муниципального служащего (и членов их семей) от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением ими должностных (служебных) обязанностей.

12. 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 |
| 1.1. | Координация функционированиямуниципальной службы,обеспечение надлежащих условийдля качественного исполнениямуниципальными служащими своихдолжностных обязанностей  | Глава Администрации СП, | Постоянно  |
| 1.2. | Размещение муниципальныхправовых актов в сферемуниципальной службы наофициальных сайтах органовместного самоуправления  | Управ. делами СП | Постоянно  |
| 1.3. | Разработка и реализацияантикоррупционной программы  | Глава Администрации,антикоррупционная комиссия  | Постоянно  |
| 1.4. | Совершенствование технологийпроведения конкурсов назамещение вакантных должностеймуниципальной службы ивключение в кадровый резервмуниципальной службы,аттестации и квалификационныхэкзаменов муниципальныхслужащих  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района | Постоянно  |
| 1.5. | Проведение мониторингареализации порядка уведомленияпредставителя нанимателя(работодателя) о фактахобращения в целях склонениямуниципального служащего ксовершению коррупционныхправонарушений и принеобходимости подготовкапредложений по егосовершенствованию  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района | 2018 - 2022годы  |
| 1.6. | Организация и проведениесеминаров-совещаний с главамии управляющими деламиадминистраций сельских поселений по актуальным проблемамприменения законодательства всфере муниципальной службы  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района | 2018 - 2022годы  |
| 1.7. | Внедрение для участиянезависимых экспертов в работекомиссий по соблюдениютребований к служебномуповедению и урегулированиюконфликта интересов  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района | Постоянно  |
| II. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих |
| 2.1. | Внедрение конкурсногозамещения вакантных должностеймуниципальной службы  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района | 2018 - 2022годы  |
| 2.2. | Разработка и внедрениеэффективных управленческихтехнологий муниципальныхслужащих  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района | Постоянно  |
| 2.3. | Разработка и внедрение процедур рассмотрения случаевнеэтичного поведениямуниципальных служащих  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района | 2018 год  |
| 2.4. | Совершенствование средств иметодов информированиянаселения о деятельностиорганов местногосамоуправления, в том числе сиспользованием интерактивныхметодов и расширения каналовраспространения информации,включая сеть Интернет  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работыАдминистрации муниципального района | Постоянно  |
| 2.5. | Проведение в образовательныхучреждениях открытых уроков сучастием муниципальныхслужащих по теме "Службагосударству - служба обществу" | Муниципальное казенное учреждение Отдел образования Администрации муниципального районаКигинский район  | Постоянно  |
| 2.6. | Обеспечение освещения всредствах массовой информацииконкурсов на замещениевакантных должностеймуниципальной службы  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работыАдминистрации муниципального района | Постоянно  |
| 2.7. | Совершенствование технологиипроведения аттестации,квалификационного экзамена  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района | Постоянно  |
| 2.8. | Участие в конкурсах "Лучшиймуниципальный служащий"  | Совет (по согласованию), Администрация муниципального района | 2018 - 2022годы  |
| III. Профессиональное развитие муниципальных служащих и граждан, включенных в кадровый резерв |
| 3.1. | Разработка Положения, регулирующего профессиональнуюпереподготовку, повышениеквалификации и стажировкумуниципальных служащих и граждан, включенных в кадровый резерв  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района | 2018 год  |
| 3.2. | Проведение социологическихисследований профессиональнойподготовки кадровмуниципальных служащих  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работыАдминистрации муниципального района | 2018 - 2022годы  |
| 3.3. | Направление на стажировку(обмен опытом) муниципальныхслужащих в органы местногосамоуправления республики  | Отдел информационно-аналитической и кадровой работы Администрации муниципального района | 2018 - 2022годы  |
| 3.4. | Направление в Башкирскуюакадемию государственнойслужбы и управления напрофессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих  | Совет (по согласованию), Администрация муниципального района | Постоянно  |
| 3.5. | Самостоятельное обучениемуниципальных служащих,впервые принятых намуниципальную службу поразработанным годичныминдивидуальным планамподготовки  | Руководители структурныхподразделений, Отдел информационно-аналитической и кадровой работы | 2018 - 2022годы  |