ПРОЕКТ

Республика Мордовия

Чамзинский муниципальный район

Администрация Комсомольского городского поселения

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

\_\_\_\_\_\_.2023г. № \_\_\_\_

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района Республики Мордовия на 2023-2026годы»

В соответствии с [Федеральным законом](garantF1://12052272.0) от 02.03.2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", [Законом](garantF1://8819500.0) Республики Мордовия от 08.06.2007 г. N 48-З "О регулировании отношений в сфере муниципальной службы", в целях развития муниципальной службы в Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района, администрация Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую [муниципальную программу](file:///C:\Users\www\Desktop\Рабочий%20стол%202017-%202018г-2019г\Рабочий%20стол%202017\обновленные%20муниципальные%20программы\ПРОГРАММА%20муниципальной%20службы.doc#sub_1000) "Развитие муниципальной службы в Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района Республики Мордовия на 2023-2026годы".

2. Постановление администрации от 13.01.2021г. № 5 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района Республики Мордовия на 2021-2023годы» считать утратившим силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его [официального опубликования](garantF1://8862805.0) в Информационном бюллетене Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.

Глава администрации

Комсомольского городского поселения И.И. Жалилов

Приложение

к постановлению администрации

Комсомольского городского поселения

Чамзинского муниципального района

Республики Мордовия

от \_\_\_\_\_.2023года № \_\_\_

Паспорт

муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в

Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района

Республики Мордовия на 2023 —2026 годы»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование программы | [Муниципальная](file:///C:\Users\www\Desktop\Рабочий%20стол%202017-%202018г-2019г\Рабочий%20стол%202017\обновленные%20муниципальные%20программы\ПРОГРАММА%20муниципальной%20службы.doc#sub_1000) "Развитие муниципальной службы в Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района Республики Мордовия на 2023-2026годы" (далее - Программа) | |
| Основания для разработки Программы | Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Закон Республики Мордовия от 8 июня 2007 г. № 48-3 «О регулировании отношений в сфере муниципальной службы в Республике Мордовия» | |
| Муниципальный заказчик программы | Администрация Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального Республики Мордовия | |
| Разработчик  проекта  программы | Администрация Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального Республики Мордовия | |
| Исполнители программы | Администрация Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального Республики Мордовия; | |
| Цель программы | Создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района Республики Мордовия, ориентированной на обеспечение актуальных потребностей общества и развитие экономики | |
| Задачи программы | - комплексное развитие института муниципальной службы, обеспечивающее правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу органов местного самоуправления передовых технологии управления персоналом;  -совершенствование организационной структуры муниципальной - службы с учетом систематизации направлений деятельности органов местного самоуправления, перераспределения и делегирования функций и полномочий;  -развитие технологий оценки на муниципальной службе, позволяющих привлекать наиболее подготовленных и перспективных специалистов и способствующих должностному росту эффективных, результативных и талантливых муниципальных служащих;  - внедрение детализированной системы квалификационных требований, ориентированной на эффективное достижение целей и выполнение задач администрации;  -обеспечение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, повышение мотивации муниципальных служащих к эффективной и результативной профессиональной служебной деятельности;  -осуществление мероприятий по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих;  -повышение эффективности работы с кадровым резервом в органах местного самоуправления;  -развитие механизмов предупреждения коррупции и борьбы с коррупционными правонарушениями, выявление и урегулирование конфликта интересов на муниципальной службе;  -обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных технологий | |
| Целевые индикаторы и показатели программы | | 1) число муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию:  - количество муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, направленных на профессиональную переподготовку и повышение квалификации;  - количество муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, принявших участие в семинарах, тренингах и других формах краткосрочного профессионального обучения;  2) уровень укомплектованности кадрового состава органов местного самоуправления:  - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;  - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе;  - доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более трех лет;  3) динамика (снижение) нарушений на муниципальной службе, в том числе коррупционной направленности;  4) доля граждан, которые удовлетворены деятельностью органов местного самоуправления;  5) доля граждан, которые удовлетворены качеством муниципальных услуг | |
| Сроки реализации программы | | 2023-2026 годы | | |
| Источники финансирования программы | | Мероприятия Программы реализуются за счет средств республиканского бюджета Республики Мордовия и средств бюджета Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района Республики Мордовия. Всего: 42231,8 тыс.руб.  2023 год – 10450,6 тыс. руб.;  2024 год – 10580,4 тыс. руб.;  2025 год – 10600,4 тыс. руб.  2026 год – 10600,4 тыс.руб. | | |
| Ожидаемые результаты реализации программы | | -повышение качества муниципального управления, посредством эффективного осуществления управленческих функций и оказания государственных и муниципальных услуг;  -совершенствование правового регулирования муниципальной службы во взаимосвязи с государственной гражданской службой и особенностями ее прохождения, внедрение более эффективных форм трудовых договоров;  -совершенствование организационной структуры муниципальной службы, ее построение с учетом направлений деятельности органов местного самоуправления, определение оптимальной численности муниципальных служащих  -обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе, с учетом уровня квалификации, их профессиональных и личностных качеств, а также мотивации, посредством внедрения детализированной системы квалификационных требований;  создание системы профессионального развития муниципальных служащих, включающей разнообразные формы и методы повышения уровня их компетентности и профессионализма, обеспечивающих целевое профессиональное развитие кадрового состава, и планирование должностного роста;  повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, использование многофакторной системы мотивации муниципальных служащих, включающей оплату труда, соответствующую уровню его сложности, и стимулирующие социальные гарантии;  реализация антикоррупционных кадровых технологий в системе муниципальной службы, в том числе совершенствование деятельности должностных лиц кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;  повышение доверия граждан к системе муниципального управления, норм профессиональной этики и правил делового поведения муниципальных служащих, качественного предоставления муниципальных услуг и взаимодействия с заявителями. | | |

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения

программными методами

В Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района Республики Мордовия сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим федеральным законодательством, законодательством Республики Мордовия.

На основе Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее — Федеральный закон о муниципальной службе) приняты законы Республики Мордовия от 8 июня 2007 г. № 48-3 «О регулировании отношений в сфере муниципальной службы», от 14 июня 2011 г. № 21-3 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов муниципальным служащим в Республике Мордовия». В законы Республики Мордовия внесены изменения, касающиеся организации и прохождения муниципальной службы. Муниципальными правовыми актами урегулированы основные вопросы организации и прохождения муниципальной службы.

Программа разработана в соответствии с Федеральным законом о муниципальной службе и Законом Республики Мордовия от 8 июня 2007 г. № 48-3 «О регулировании отношений в сфере муниципальной службы в Республике Мордовия».

Согласно статье 35 Федерального закона о муниципальной службе, развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

В целях совершенствования системы муниципальной службы и повышения результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в Комсомольском городском поселении также была принята соответствующая муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Комсомольском городском поселении на 2021-2023гг», утвержденная Постановлением администрации Комсомольского городского поселения №5 от 13.01.2021г.

В результате реализации Программы «Развитие муниципальной службы в Комсомольском городском поселение 2021-2023гг» в органах местного самоуправления произошли изменения в нормативном правовом регулировании института муниципальной службы, а также в отдельных организационных механизмах ее прохождения, призванные повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления.

Для получения максимального результата от реализации федеральных, республиканских и муниципальных правовых актов о муниципальной службе необходимо постоянное системное обеспечение органов местного самоуправления информационно-методическими материалами по вопросам практического применения федерального и республиканского законодательства о муниципальной службе. Практика реализации законодательства о муниципальной службе показала необходимость организационно-методического содействия органам местного самоуправления в подготовке ими муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, которое взаимосвязано с созданием и эффективным применением системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей органов местного самоуправления в кадрах, их непрерывное профессиональное обучение.

По состоянию на 1 января 2023 г. общая численность муниципальных служащих Комсомольском городском поселении составляла 13 человек, лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, 13 человек. В начале года – два вакантных места. На текущую дату была пересмотрена и утверждена новая структура. Сокращена одна вакантная должность Специалиста 1 категории ВУС (в связи с уменьшением числа военнообязанных). Специалисты 1 категории переведены на должности Главных специалистов администрации.

Доля служащих в возрасте от 31 года до 50 лет, имеющих практический опыт для качественной реализации должностных полномочий, составляет 85% от общего количества муниципальных служащих, количество муниципальных служащих, имеющих опыт работы на должностях муниципальной службы свыше 10 лет, составляет 40%. Количество муниципальных служащих, имеющих стаж работы в органах местного самоуправления до 5 лет, 36 %.

В Комсомольском городском поселении проводятся мероприятия, направленные на качественное улучшение кадрового потенциала органов местного самоуправления. Так, из общего числа муниципальных служащих высшее образование имеют 86% служащих.

В рамках реализации Программы «Развитие муниципальной службы в Комсомольском городском поселении на 2021 — 2023 годы» прошли обучение 10 муниципальных служащих, замещающих муниципальные должности на постоянной основе.

С учетом современных потребностей и динамики развития муниципальной службы необходимо продолжить непрерывное профессиональное обучение муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, на основе долгосрочного планирования.

Существует необходимость внедрения инновационных образовательных технологий в процесс обучения муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, активнее использовать семинары, тренинги и другие формы краткосрочного профессионального обучения. В связи с тем, что в 2023г. были кадровые изменения состава муниципальных служащих, возникла необходимость в профессиональном обучении на курсах повышения квалификации. В период реализации программы планируется обучить 8 муниципальных служащих.

В настоящее время ведется работа по формированию кадрового резерва на муниципальную службу в Комсомольском городском поселении.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления. Отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих приводит к снижению эффективности управленческих решений и уровня доверия населения к муниципальной службе.

Активное внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы будет способствовать формированию высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективное функционирование органов местного самоуправления поселения.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в Комсомольском городском поселении является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. В данной сфере существуют проблемы повышения эффективности деятельности комиссий по соблюдению требовании к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе, повышения эффективности взаимодействия органов местного самоуправления и гражданского общества, обеспечения прозрачности деятельности органов местного самоуправления. Меры по противодействию коррупции должны проводиться комплексно и системно.

Применение программно-целевого метода позволит:

обеспечить системный подход к решению поставленных задач;

осуществлять контроль за выполнением мероприятий Программы и оценку их результатов;

внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

Последовательная реализация мероприятий Программы приведет к созданию условий для развития муниципальной службы, повышению ее роли и престижа, эффективности и результативности кадровой политики.

2. Основная цель, задачи и сроки реализации Программы

Основной целью Программы является создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в Комсомольском городском поселении посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования системы управления муниципальной службой и системы непрерывного обучения муниципальных служащих, ориентированной на обеспечение актуальных потребностей общества и развитие экономики.

Для достижения программной цели необходимо решение следующих основных задач:

комплексное развитие института муниципальной службы, обеспечивающее правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу администрации Комсомольского городского поселения передовых технологий управления персоналом, а также взаимосвязь с государственной муниципальной службой Республики Мордовия;

совершенствование организационной структуры муниципальной службы с учетом систематизации направлений деятельности органов местного самоуправления, перераспределения и делегирования функций и полномочий, определение оптимальной численности муниципальных служащих в Комсомольском городском поселении;

развитие технологий оценки на муниципальной службе, позволяющих привлекать наиболее подготовленных и перспективных специалистов и способствующих должностному росту эффективных, результативных и талантливых муниципальных служащих;

внедрение детализированной системы квалификационных требований, ориентированной на эффективное достижение целей и выполнение задач органов местного самоуправления и их структурных подразделений и учитывающей образование, опыт, знания, навыки и умения, профессиональные и личностные качества кандидатов на замещение должностей муниципальной службы и муниципальных служащих;

обеспечение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, повышение мотивации муниципальных служащих к эффективной и результативной профессиональной служебной деятельности;

осуществление мероприятий по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих и создание условий для реализации их интеллектуального и профессионального потенциала;

развитие механизмов предупреждения коррупции и борьбы с коррупционными правонарушениями, выявления и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе;

обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных технологий, расширяющих доступ граждан к референтной информации о муниципальной службе и способствующих общественному участию.

Программа носит среднесрочный характер и будет реализовываться в течение 2023-2026 годов.

3. Направления реализации основных мероприятий Программы

Основными направлениями реализации Программы являются:

дальнейшее внедрение современных принципов организации муниципальной службы;

формирование детализированной системы квалификационных требований к претендентам на замещение должностей муниципальной службы и муниципальным служащим;

повышение качества отбора граждан, претендующих на замещение должностей муниципальной службы;

внедрение комплексной оценки муниципальных служащих;

обеспечение непрерывного профессионального развития муниципальных служащих;

развитие многофакторной системы мотивации муниципальных служащих;

дальнейшее внедрение антикоррупционных кадровых технологий на муниципальной службе;

обеспечение открытости муниципальной службы, расширение общественного участия.

1. В целях совершенствования правового обеспечения муниципальной службы  
в Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района Республики Мордовия необходимо:

обеспечить проведение мониторинга практики применения федерального законодательства и законодательства Республики Мордовия по вопросам муниципальной службы посредством проведения анализа принятых муниципальных нормативных правовых актов для выработки предложений по их совершенствованию.

2. Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы обучения муниципальных служащих. Для реализации данного направления необходимо:

создать систему учебно-методического, информационного и консультативного обеспечения внедрения на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;

внедрить в практику кадровой работы администрации правило, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей в обязательном порядке учитывается при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему классного чина;

создать систему мотивации и стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне, в том числе к повышению качества предоставления (исполнения) муниципальных услуг (функций);

разработать и внедрить комплекс мер по формированию современного кадрового резерва на муниципальной службе на конкурсной основе;

внедрить на муниципальной службе механизм стратегического кадрового планирования с целью своевременного замещения вакантных должностей квалифицированными кадрами и эффективного использования кадрового резерва на муниципальной службе;

совершенствовать конкурсный порядок замещения вакантных должностей муниципальной службы с применением современных методик проведения конкурсов;

совершенствовать методику оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих при проведении аттестации;

унифицировать должностные инструкции муниципальных служащих с учетом целей и задач соответствующего органа местного самоуправления;

автоматизировать кадровые процедуры и внедрить информационные технологии в систему управления кадровыми ресурсами на муниципальной службе;

сформировать систему профессионального развития кадров муниципальной службы на основе индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих и реализации соответствующих программ по профессиональному развитию муниципальных служащих;

определить приоритетные направления дополнительного профессионального образования муниципальных служащих с учетом основных целей и задач Программы и муниципальных программ развития муниципальной службы;

обеспечить применение инновационных образовательных и информационных технологий в процессе обучения муниципальных служащих;

принимать участие в обеспечении профессиональной подготовки кадров муниципальной службы по актуальным направлениям развития муниципального управления и муниципальной службы, а также по вопросам противодействия коррупции в Комсомольском городском поселении;

внедрить институт наставничества на муниципальной службе;

совершенствовать механизм установления испытания при поступлении на муниципальную службу.

3. Разработка, внедрение и совершенствование уже имеющихся правовых, организационных и иных механизмов противодействия коррупции на муниципальной службе являются необходимыми элементами реализации реформы дальнейшего развития муниципальной службы. Для реализации данного направления необходимо:

совершенствовать методы информирования населения о деятельности Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района в целях повышения престижа муниципальной службы;

разработать и реализовать комплекс мероприятий по предупреждению, противодействию коррупции на муниципальной службе;

внедрить механизмы выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе, формирования служебной этики муниципальных служащих;

обеспечить работу в администрации Комсомольского городского поселения, «горячую линию», «телефон доверия» для приема сообщений о фактах коррупционных и иных правонарушений;

сформировать систему контроля за соблюдением ограничений, запретов, обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции федеральными законами.

4. Целевые индикаторы и показатели реализации Программы

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей Программы:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование целевого индикатора и показателя эффективности реализации Программы | Единица измерения | | 2023 | | 2024 | | | 2025 | | 2026 | |
| 1 | 2 | 3 | | 5 | | 6 | | | 7 | | 8 | |
| 1. | Количество муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, направленных на профессиональную перепод­готовку (не менее) | человек | | 4 | | 5 | | | 7 | | 8 | |
| 2. | Количество муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, принявших участие в семинарах, тренингах и других формах краткосрочного профессионального обучения (не менее) | человек | | 6 | | 6 | | | 6 | | 6 | |
| 3. | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе (не менее) | процентов | | 1 | | 1 | | | 1 | | 1 | |
| 4. | Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более трех лет (не менее) | | процентов | | 0 | | 7,1 | 7,1 | | 0 | |
| 5. | Доля вакантных должностей муниципальной. службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва на муниципальной службе (не менее) | | процентов | | 4 | | 4 | 4 | | 4 | |
| 6. | Динамика (снижение) нарушений на муниципальной службе, в том числе коррупционной направленности | | 1 процентов 1 | | 2 | | 1 | 1 | | 0 | |
| 7. | Доля граждан, которые удовлетворены деятельностью органов местного самоуправления (не менее) | | процентов | | 25 | | 25 | 28 | | 30 | |
| 8. | Доля граждан, которые удовлетворены качеством муниципальных услуг (не менее) | | процентов | | 28 | | 30 | 35 | | 40 | |

5. Ресурсное обеспечение Программы

Программные мероприятия финансируются за счет средств местного бюджета Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района. Общий объем финансирования Программы из бюджета Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района составит 42231,8 тыс. рублей.

Объем финансирования, требуемый для реализации основных направлений деятельности, распределяется следующим образом:

2023 год – 10450,6 тыс. руб.;

2024 год – 10580,4 тыс. руб.;

2025 год – 10600,4 тыс. руб.

2026 год – 10600,4 тыс.руб.

**6. Оценка социально-экономической эффективности Программы**

Результатом реализации программы должно стать повышение показателей эффективности муниципальной службы, а также оценки населением п.Комсомольский эффективности деятельности органов местного самоуправления Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района.

Последовательная реализация программы позволит:

- совершенствовать нормативно-правовую базу органов местного самоуправления Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района Республики Мордовия в соответствии с действующим законодательством;

- достигнуть качественного уровня исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;

- создать материально-технические условия для эффективного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;

- повысить профессиональный уровень муниципальных служащих.

**7. Анализ рисков реализации муниципальной программы и описание мер управления рисками с целью минимизации их влияния на достижение целей муниципальной программы**

Анализ рисков реализации Программы и принятие мер по управлению ими осуществляет ответственный исполнитель в процессе реализации Программы.

Основными рисками программы являются:

риски недостижения конечных результатов Программы;

риски недофинансирования Программы.

Риски недостижения конечных результатов Программы являются типичным при выполнении комплексных программ, затрагивающих различные социально-экономические сферы. На минимизацию данного риска направлены меры по формированию плана и мониторинга реализации Программы, содержащего перечень мероприятий Программы, включая мероприятия, показатели и индикаторы.

Основными мерами управления рисками с целью минимизации их влияния на достижение целей Программы выступают - мониторинг, открытость и подотчетность.

**8. Методика оценки эффективности муниципальной программы**

Методика оценки эффективности муниципальной программы представляет собой алгоритм оценки фактической эффективности в процессе и по итогам реализации муниципальной программы.

Методика оценки эффективности муниципальной программы предусматривает возможность проведения оценки эффективности муниципальной программы в течение периода реализации муниципальной программы не реже чем один раз в год.

Методика оценки эффективности реализации муниципальной программы учитывает необходимость проведения оценок:

1) степени реализации основных мероприятий достижения ожидаемых непосредственных результатов их реализации), рассчитываемой как долю мероприятий, выполненных в полном объеме, по следующей формуле:

СРМ = МВ/М, где:

СРМ - степень реализации основных мероприятий;

МВ - количество мероприятий, выполненных в полном объеме, из числа мероприятий, запланированных к реализации в отчетном году;

М - общее количество мероприятий, запланированных к реализации в отчетном году;

2) степени соответствия запланированному уровню затрат и оценки эффективности использования средств, направленных на реализацию муниципальной программы.

Оценка степени соответствия запланированному уровню затрат и эффективности использования средств, направленных на реализацию муниципальной программы, определяется путем сопоставления плановых и фактических объемов финансирования муниципальной программы по формуле:

ССУЗ = ФФ/ ФП, где:

ССУЗ - уровень финансирования реализации муниципальной программы;

ФФ - фактический объем финансовых ресурсов, направленный на реализацию муниципальной программы;

ФП - плановый объем финансовых ресурсов на соответствующий отчетный период;

Оценка эффективности использования средств, направленных на реализацию муниципальной программы, определяется по формуле:

ЭС = СРМ/ССУЗ

3) степени достижения целей и решения задач муниципальной программы.

Оценка степени достижения целей и решения задач муниципальной программы может определяться путем сопоставления фактически достигнутых значений показателей (индикаторов) муниципальной программы и их плановых значений по формуле:

СДЦ = (СДП1 + СДП2 + СДПn) / n, где:

СДЦ - степень достижения целей (решения задач);

СДП - степень достижения показателя (индикатора) муниципальной программы;

n - количество показателей (индикаторов) муниципальной программы.

Степень достижения показателя (индикатора) муниципальной программы (СДП) может рассчитываться по формуле:

СДП = ЗФ/ЗП, где:

ЗФ - фактическое значение показателя (индикатора) муниципальной программы (подпрограммы);

ЗП - плановое значение показателя (индикатора) муниципальной программы (для показателей (индикаторов), желаемой тенденцией развития которых является рост значений) или,

СДП = ЗП/ЗФ (для целевых показателей (индикаторов), желаемой тенденцией развития которых является снижение значений);

4) общей оценки эффективности реализации муниципальной программы (ЭРП) рассчитываемой по следующей формуле:

ЭРП = СДЦ x ЭС.

|  |  |
| --- | --- |
| Вывод об эффективности реализации муниципальной программы | Критерий оценки эффективности ЭГП |
| Неэффективная | менее 0,5 |
| Уровень эффективности удовлетворительный | 0,5 - 0,79 |
| Эффективная | 0,8 - 1 |
| Высокоэффективная | более 1 |

9. Механизм реализации Программы и контроль за ходом выполнения ее основных мероприятий

Программа реализуется согласно плану мероприятий по развитию муниципальной службы в Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района на 2023 - 2026 годы, согласно Приложению 1 к муниципальной программе.

Контроль за реализацией Программы осуществляет Глава администрации Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района Республики Мордовия, контроль за целевым использованием бюджетных средств осуществляет Главный бухгалтер администрации Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района.

Исполнителями Программы являются:

- Администрации Комсомольского городского поселения Чамзинского муниципального района;

- муниципальные служащие администрации Комсомольского городского поселения.

Приложение 1

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района на 2023- 2026 годы»

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

Муниципальной программы Развитие муниципальной службы в Комсомольском городском поселении Чамзинского муниципального района Республики Мордовия на 2023 - 2026 годы»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | | | | | Срок исполнения | Ответственные исполнители | Источники и объем финансирования (тыс. рублей) | Ожидаемый результат |
| 1. | Анализ муниципальной нормативной правовой базы на предмет своевре­менного устранения вы­явленных нарушений действующего законода­тельства | | | | | 2023-2026 годы | Главный специалист, юрист администрации | за счет средств текущего финансирования | совершенствование правового обеспечения деятельности органов местного самоуправления Чамзинского муниципального района |
| 2. | Разработка и реализация нормативных правовых актов, направленных на дальнейшую социальную защиту муниципальных служащих, совершенствование взаимодействия муниципальной и госу­дарственной гражданской службы | | | | | 2023-2026 годы | Заместитель главы, Главный специалист, юрист администрации | за счет средств текущего финансирования | совершенствование социальной защищенности муниципальных служащих |
| 3. | Разработка методических рекомендаций по вопросам местного самоуправления, муниципальной службы и модельных актов органов местного самоуправления. | | | | | 2023-2026 годы | Заместитель главы, Главный специалист, юрист администрации | за счет средств текущего финансирования | совершенствование правового обеспечения деятельности органов мест­ного самоуправления |
| 4. | Разработка и внедрение методик оценки профес­сиональных, деловых и моральных качеств кадров при проведении конкурсов, аттестации и ква­лификационных экзаменов с целью повышения профессионального уровня кадров | | | | | 2023-2026 годы | Заместитель главы администрации, Главный специалист, юрист администрации | за счет средств текущего финансирования | повышение профессио­нального уровня муници­пальных служащих |
| 5. | Совершенствование рабо­ты, направленной на при­оритетное применение мер по предупреждению и борьбе с коррупцией на муниципальной службе | | | | | 2023-2026 годы | Администрация Комсомольского городского поселения | за счет средств текущего финансирования | снижение уровня коррупционных прояв­лений на муниципальной службе |
| 6. | | Участие в ежегодном республиканском конкурсе на звание «Лучший муниципальный служащий Республики Мордовия» | | | | 2023-2026 годы | Администрация Комсомольского городского поселения | за счет средств текущего финансирования | повышение материальных и моральных стимулов для муниципальных служащих |
| 7. | | Автоматизация кадровых процедур, повышение ка­чества и эффективности муниципальной службы | | | | 2023-2026 годы | Заместитель главы администрации | за счет средств текущего финансирования | внедрение ин-формационно-коммуникационных техно­логий в систему управления персоналом |
| 8. | | Разработка на основе кад­рового мониторинга плана обучения муниципальных служащих | | | | 2023-2026 годы | Заместитель главы администрации | за счет средств текущего финансирования | повышение профессио­нального уровня муници­пальных служащих |
| 9. | | Мониторинг муниципальных программ и планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов местного самоуправления | | | | 2023-2026 годы | Заместитель главы администрации | за счет средств текущего финансирования | повышение профессио­нального уровня муници­пальных служащих |
| 10. | | | Проведение аттестации муниципальных служащих | | | 2023-2026 годы | Аттестационная комиссия, Заместитель главы администрации | за счет средств текущего финансирования | совершенствование порядка проведения ат­тестации муниципальных служащих |
| 11. | | | | Совершенствование ме­ханизма формирования, подготовки и использова­ния кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципаль­ной службы | | 2023-2026 годы | Заместитель главы администрации | за счет средств текущего финансирования | формирование качественного состава кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципаль­ной службы |
| 12. | | | | Совершенствование средств и методов ин­формирования населения о деятельности органов местного самоуправления | | 2023-2026 годы | Заместитель главы администрации | за счет средств текущего финансирования | повышение открытости деятельности органов местного самоуправления |
| 13. | | | | Проведение мониторинга с целью исследования уровня открытости, гласности и доступности муниципальной службы | | 2023-2026 годы | Администрация Комсомольского городского поселения | за счет средств текущего финансирования | получение информации об эффективности и результативности работы органов местного самоуправления |
| 14. | | | | Формирование системы подготовки кадров для муниципальной службы на договорной основе | | 2023-2026 годы | Заместитель главы администрации Комсомольского городского поселения | за счет средств текущего финансирования | принятие нормативных правовых актов, регулирующих порядок подготовки кадров для муниципальной службы на договорной основе |
| 15. | | | | | Заключение органами ме­стного самоуправления с гражданами договоров о целевом обучении с обя­зательством по прохож­дению муниципальной службы, оказание инфор­мационно-методической, консультативной помощи по данному вопросу | 2023-2026 годы | Администрация Комсомольского городского поселения | за счет средств текущего финансирования | подготовка вы­сококвалифицированных кадров для органов местного самоуправления |
| 16. | | | | | Получение дополнительного профессионального обра­зования (профессиональной переподготовки и по­вышения квалификации) муниципальных служащих | 2023-2026 годы | Администрация Комсомольского городского поселения | 2023г. – 20,0 тыс.руб  2024г. – 20,0 тыс.руб.  2025г. – 40,0 тыс.руб.  2026г.-40,0 тыс.руб. | профессиональная пере­подготовка и повышение квалификации муниципальных служащих |
| 17. | | | | | Участие в должностных лиц в проведении обу­чающих семинаров, тре­нингов и других форм краткосрочного профес­сионального обучения муниципальных служащих | 2023-2026 годы | Администрация Комсомольского городского поселения | За счет средств текущего финансирования | повышение профессио­нального уровня муници­пальных служащих и лиц, замещающих муниципаль­ные должности на постоянной основе |
| 18. | | | | | Формирование системы денежного содержания, в том числе материального стимулирования, муниципальных служащих к эффективному достижению качественных конечных результатов профессиональной служебной деятельности | 2023-2026 годы | Главный бухгалтер администрации Комсомольского городского поселения | 2023г. – 9285,3 тыс.руб  2024г. – 9406,6 тыс.руб.  2025г. – 9406,6 тыс.руб.  2026г.-9406,6 тыс.руб. | Повышение материальных и моральных стимулов для муниципальных служащих к эффективному и качественному исполнению должностных обязанностей. |
| 20. | | | | | Создание материально- технической базы для обеспечения деятельности органов местного самоуправления | 2023-2026 годы | Администрация Комсомольского городского поселения | 2023г. – 692,0тыс.руб  2024г. – 683,7 тыс.руб.  2025г. – 683,7тыс.руб.  2026г.-\_683,7 тыс.руб. | Создание материально- технической базы для обеспечения деятельности органов местного самоуправления |
| 21 | | | | | Формирование системы оплаты муниципальной пенсии муниципальным служащим, вышедшим на пенсию, согласно муниципальному стажу | 2023-2026гг | Администрация Комсомольского городского поселения | 2023г. – 453,3тыс.руб  2024г. – 470,1тыс.руб.  2025г. – 487,5 тыс.руб.  2026г.-487,5 тыс.руб. | Создание материальной базы для поддержки муниципальных служащих, ушедших на пенсию |