

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РАДИЩЕВСКИЙ РАЙОН» УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

4 февраля 2019 г.

№ 64
Экз. № 1

р.п. Радищево

**Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной
службы в муниципальном образовании «Радищевский район»
Ульяновской области (2019 - 2021 годы)»**

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Администрация муниципального образования «Радищевский район» Ульяновской области постановляет:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Радищевский район» Ульяновской области (2019 – 2021 годы)» (прилагается).

2. Отделу финансов Администрации муниципального образования «Радищевский район» Ульяновской области обеспечить финансирование мероприятий, связанных с реализацией муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Радищевский район» Ульяновской области (2019 - 2021 годы)» за счёт ассигнований, предусмотренных в бюджете муниципального образования «Радищевский район» Ульяновской области.

3. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации муниципального образования «Радищевский район» от 29.10.2014 № 594 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Радищевский район» Ульяновской области (2015 – 2018 годы)»;

- постановление Администрации муниципального образования «Радищевский район» от 19.12.2018 № 654 «О внесении изменений в Муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Радищевский район» Ульяновской области (2015 – 2018 годы)».

4. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.

Глава Администрации



А.В.Белотелов

УТВЕРЖДЕНА

постановлением Администрации
муниципального образования
«Радищевский район»
Ульяновской области
от 04.02.2019г. № 64

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании
«Радищевский район» Ульяновской области
(2019 - 2021 годы)»

Паспорт

Наименование муниципальной программы	муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Радищевский район» Ульяновской области (2019 - 2021 годы)» (далее – Программа) далее – муниципальное образование)
Заказчик Программы	Администрация муниципального образования «Радищевский район» Ульяновской области (далее – Администрация)
Цель Программы	создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в муниципальном образовании (далее – муниципальная служба), ориентированной на обеспечение потребностей гражданского общества и развитие экономики
Целевые индикаторы программы	<ul style="list-style-type: none"> - профессиональная переподготовка муниципальных служащих в 2019 – 2021 годах не предусмотрена; - повышение квалификации муниципальных служащих в 2019 году - 5 чел., в 2020 году – 5 чел., в 2021 году – 5 чел. - краткосрочное обучение муниципальных служащих: в 2019 году - 3 чел., в 2020 году – 3 чел., в 2021 году – 3 чел.
Сроки и этапы реализации программы	2019 – 2021 годы
Объёмы и источники финансирования Программы	на весь период реализации Программы за счёт средств бюджета муниципального образования «Радищевский район» Ульяновской области предусматривается 150,00 тыс. рублей, в том числе: 2019 год - 50,0 тыс. рублей; 2020 год - 50,0 тыс. рублей; 2021 год - 50,0 тыс. рублей.
Основные ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - повышение качества муниципального управления и оказания муниципальных услуг, предоставляемых населению, оперативности и комплексности решения вопросов межведомственного характера; - совершенствование правового регулирования муниципальной службы на основе дифференцированного подхода к вопросам прохождения, продвижения по должностям, присвоения классных чинов муниципальной службы; - эффективное осуществление функций и полномочий органов местного самоуправления, оптимизация численности муниципальных служащих, в том числе муниципальных, посредством совершенствования организационной структуры муниципальной службы, её построение по направлениям деятельности с наделением специалистов среднего звена полномочиями по принятию юридически значимых решений; - обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе в зависимости от уровня квалификации, личностных качеств и мотивации посредством внедрения усовершенствованных квалификационных требований и создания единой системы организации привлечения, отбора и оценки базового уровня знаний лиц, поступающих на муниципальную службу, с использованием информационно-коммуникационной сети «Интернет»; - применение систем комплексной оценки, обеспечивающей продвижение муниципальных служащих по должностям в зависимости от образования, знаний и навыков по направлениям

деятельности, опыта работы, профессиональных достижений и результатов общественной оценки;

- создание системы профессионального развития муниципальных служащих, включающей разнообразные формы и методы повышения уровня их компетентности и профессионализма, в том числе реализация дополнительных профессиональных программ, ориентированных на направления деятельности и 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 муниципальные социальные гарантии, возможность непрерывного профессионального развития и планирования должностного роста, последовательное присвоение более высоких, вне группы, классов чин муниципальной службы, а также систему ведомственных наград и поощрений;
- реализация антикоррупционных кадровых технологий в системе муниципальной службы, в том числе расширенное применение механизма ротации муниципальных служащих, развитие методической базы деятельности подразделений муниципальных органов 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 посредством развития инструментов, стимулирующих соблюдение муниципальными служащими стандарта «муниципально - служебной культуры», норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения муниципальных служащих, интересов граждан, государства и общества, повышения качества предоставления муниципальных услуг и взаимодействия с заявителями

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

Содержание Программы направлено на повышение эффективности формирования кадрового состава всех видов муниципальной службы, раскрытие его профессионального потенциала и расширение мотивации, а также на содействие развитию муниципальной службы посредством практического внедрения новых принципов кадровой политики, применение которых обусловлено следующими существующими проблемами.

При возрастающем дефиците квалифицированных специалистов кадровые службы муниципальных органов слабо ориентированы на осуществление функций по подбору, оценке и развитию персонала. Основная их задача сводится к оформлению стандартных процедур, вместо работы с информацией и организации конкурентных процедур для не обеспечения подготовки и принятия взвешенных управленческих решений.

Неразвитость механизмов объективной оценки муниципальных служащих препятствует внедрению системы эффективных контрактов и вознаграждения по результатам деятельности, а также не позволяет обеспечить продвижение по должностям наиболее подготовленных, перспективных и результативных сотрудников, делая выбор кандидатов на замещение вакантных должностей неоправданно узким и субъективным.

Сложившаяся система дополнительного профессионального образования не в полном объеме отвечает потребностям в непрерывном профессиональном развитии муниципальных служащих в условиях стремительного обновления внешних и внутренних факторов, требующих новых знаний, умений и навыков, в том числе в части инновационных информационных технологий в муниципальном управлении. Зачастую обучение носит формальный характер и не дает муниципальным служащим новых компетенций - приращения знаний и развития навыков.

Большое негативное влияние на эффективность муниципальной службы оказывает низкий уровень обеспечения установленных муниципальных гарантий, а также неадекватная современным потребностям система оплаты труда муниципальных служащих, что не позволяет применить на практике мотивационные механизмы.

В результате сложившаяся в настоящее время ситуация характеризуется возрастающим недостатком квалифицированных кадров, способных долговременно и эффективно осуществлять служебную деятельность. Особенно ощутима нехватка молодых специалистов, ориентированных на многолетнее прохождение муниципальной службы. Краткосрочные карьерные устремления порождают нестабильность системы исполнения муниципальных полномочий и коррупцию.

Причины указанных проблем кроются не столько в необходимости совершенствования законодательства, сколько в правильном и качественном его исполнении с использованием новых, более эффективных подходов в управлении персоналом.

При формировании кадрового состава муниципальной службы его основу должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления. В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы.

В целях обеспечения к 2021 году открытости и профессионализма муниципальной службы в предыдущий период реализации программы осуществлена разработка и апробация новых технологий и методов кадровой работы, полноценное внедрение которых в практику работы кадровых служб муниципальных органов предусматривается в 2019 - 2021 годах посредством взаимосвязанных действий по следующим важнейшим направлениям Программы:

- внедрение современных принципов организации муниципальной службы;
- формирование новой системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы;
- повышение качества отбора на замещение должностей муниципальной службы;
- внедрение комплексной оценки муниципальных служащих;
- обеспечение непрерывного профессионального развития муниципальных служащих;
- развитие многофакторной системы мотивации муниципальных служащих;
- внедрение антикоррупционных кадровых технологий на муниципальной службе;
- обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством повышения качества предоставления муниципальных услуг, расширения общественного участия.

Достижение целей Программы требует расширения управленческой роли кадровых служб муниципального органа, которое заключается не только в обеспечении реализации норм кадровой работы, но и в методологическом руководстве, оперативном управлении кадровым процессом.

2. Основные цели и задачи Программы, срок ее реализации, целевые индикаторы и показатели Программы

Дальнейшее развитие муниципальной службы в качестве важнейшего социально-экономического института, обеспечивающего поступательное развитие ключевых сфер общества, учет и реализацию интересов граждан, определяется трансформацией ее внутренней структуры и процесса управления. Главным образом это связано с изменением стиля и подходов в управлении персоналом на муниципальной службе.

Цель Программы - создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы, ориентированной на обеспечение потребностей

гражданского общества и развитие экономики.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих основных задач:

1) комплексное развитие института муниципальной службы, на основе внедрения передовых технологий управления персоналом в кадровую работу органов местного самоуправления муниципального образования;

2) оптимизация численности муниципальных служащих, посредством совершенствования системы распределения функций и полномочий между органами местного самоуправления, организационной структуры муниципальной службы, осуществляемой с учетом дифференциации кадрового состава по направлениям деятельности и расширения полномочий муниципальных служащих категории «специалисты»;

3) развитие системы привлечения, отбора и назначения кандидатов на вакантные должности муниципальной службы по результатам проведения оценки их квалификации, опыта работы, профессиональных достижений, личностных качеств и мотивации, осуществляемой в рамках процедур конкурсного отбора, отбора без проведения конкурса, формирования и использования кадрового резерва, а также организации ротации;

4) внедрение детализированной системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы, учитывающей направления деятельности, а также координация механизма оценки на их соответствие лиц, претендующих на замещение вакантных должностей, и муниципальных служащих;

5) ориентирование целей органов местного самоуправления на интересы общества и потребности граждан, установление их взаимосвязи с задачами структурных подразделений и должностными обязанностями муниципальных служащих, а также приоритетный учет мнения получателей муниципальных услуг в оценке результатов деятельности муниципальных служащих;

6) обеспечение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, повышение мотивации муниципальных служащих, включая установление гибкой, адекватной рынку и бюджетным возможностям системы оплаты труда и стимулирующих муниципальных гарантий, осуществление непрерывного профессионального развития и планирования должностного роста, присвоение более высоких классных чинов муниципальной службы в зависимости от уровня квалификации и опыта работы;

7) развитие механизмов предупреждения коррупции, выявления коррупционных рисков и борьбы с коррупционными правонарушениями, определения и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

8) обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных технологий, расширяющих предоставление общедоступной референтной информации, повышения качества предоставления муниципальных услуг, а также внедрения механизмов общественного обсуждения, общественного контроля и общественной оценки.

Предлагаемые мероприятия по развитию системы муниципальной

службы предполагают их осуществление в несколько циклов бюджетного планирования.

Таким образом, Программа носит среднесрочный характер и реализуется в 2019 - 2021 годах.

Дальнейшее совершенствование системы муниципального управления в рамках мероприятий Программы, будет обеспечиваться посредством одновременной реализации муниципальным заказчиком Программы и исполнителем Программы следующих инструментов:

- профессиональное развитие сотрудников кадровых служб органов местного самоуправления, способствующее одновременному и единообразному изменению характера кадровой работы, переходу от кадрового делопроизводства к управлению персоналом через продвижение и тиражирование лучшего опыта применения современных кадровых технологий (создание базы знаний, системы ежегодных конкурсов лучших практик кадровой работы, обучение и межведомственные стажировки, семинары, тренинги и другие мероприятия по обмену опытом);

- применение информационно-коммуникационных технологий в кадровой работе, позволяющее автоматизировать использование на практике новых методов кадровой работы;

- мониторинг внедрения современных кадровых технологий.

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

Сведения о показателях (индикаторах) программы отражены в приложении № 1 к Программе.

3. Характеристика направлений реализации Программы (система мероприятий Программы)

3.1. Внедрение современных принципов организации муниципальной службы

Повышение качества муниципального управления обусловлено эффективным функционированием органов местного самоуправления, которое невозможно без изменения подходов к управлению кадровым составом и создания института современной кадровой службы.

Внедрение на муниципальной службе кадровых технологий организации работы с персоналом должно быть основано на единой методике построения организационной структуры и нормирования численности кадровых служб органов местного самоуправления, включая подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также органов местного самоуправления в целом.

Введение профессионально-функциональной организации муниципальной службы позволит:

- ввести дифференциацию должностей муниципальной службы по характеру функций и специализации выполняемой работы в конкретной сфере муниципального управления;

- предусмотреть различные требования к образованию, профессиональным знаниям и навыкам по должностям муниципальной службы в органах местного самоуправления и их структурных подразделениях по различным направлениям деятельности;

- дифференцировать в дальнейшем оплату труда муниципальных служащих в зависимости от профессиональных особенностей их труда;

- создать дополнительные возможности для карьерного роста муниципальных служащих, в том числе в других органах местного самоуправления в пределах направлений деятельности;

- осуществлять эффективное комплектование органов местного самоуправления достаточным числом квалифицированных специалистов и постепенно наделять муниципальных служащих категории «специалисты» правом принимать юридически значимые решения.

Совершенствование структуры муниципальной службы иных видов с учетом установленных законодательством принципов взаимосвязи видов муниципальной службы должно осуществляться с учетом результатов развития муниципальной службы.

По вопросам внедрения современных принципов организации муниципальной службы можно выделить ряд следующих задач:

- 1) Совершенствование организационной структуры органов местного самоуправления, включая структуру кадровой службы, в том числе подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

- 2) Нормативное правовое и методическое обеспечение деятельности кадровых служб, основанное на передовом опыте и единых принципах их эффективного функционирования.

- 3) Определение должностного лица, ответственного за кадровую работу, в должности не ниже заместителя руководителя органа местного самоуправления, формирование организационного механизма взаимодействия с данными лицами, осуществление системной методической поддержки и мониторинга их деятельности.

- 4) Установление обоснованной штатной численности кадровых служб, необходимой для внедрения в работу современных технологий управления персоналом.

- 5) Комплектование кадровых служб специалистами, обладающими знаниями и навыками в сфере управления персоналом.

- 6) Обучение муниципальных служащих кадровых служб эффективным технологиям управления персоналом.

- 7) Разработка и внедрение системы показателей эффективности деятельности кадровых служб.

- 8) Формирование профессионально-функциональных групп должностей

муниципальной службы по направлениям профессиональной деятельности.

9) Установление обоснованной штатной численности с учетом реальной потребности в трудовых ресурсах для выполнения задач и реализации функций органов местного самоуправления.

10) Обеспечение взаимосвязи видов муниципальной службы и их правового регулирования, в том числе в части вопросов учета особенностей их прохождения и совершенствования организации структуры и функций кадровых служб.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- функции кадровых служб органов местного самоуправления будут переориентированы с кадрового делопроизводства на применение новейших технологий управления персоналом;
- кадровый состав будет структурирован по направлениям деятельности в рамках профессионально-функциональных групп;
- будет оптимизирована численность муниципальных служащих;
- будут приняты меры по обеспечению взаимосвязи видов муниципальной службы и совершенствованию их правового регулирования.

3.2. Формирование новой системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы

Новая система объективного и прозрачного отбора претендентов на поступление на муниципальную службу предполагает совершенствование квалификационных требований к должностям, на соответствие которым данные лица будут проходить оценку.

Для этого система квалификационных требований должна состоять из ряда уровней:

- базовые квалификационные требования (требования к уровню образования, стажу муниципальной службы, опыту работы по специальности, знаниям и навыкам);
- функциональные квалификационные требования (требования к направлению подготовки (специальности) профессионального образования, профессиональным знаниям и навыкам в соответствии с направлением и специализацией по направлению деятельности);
- специальные квалификационные требования (требования к уровню и направлению подготовки (специальности) образования, стажу муниципальной службы, опыту работы по специальности, знаниям и навыкам, профессиональным и личностным качествам, необходимым для исполнения должностных обязанностей).

В совокупности указанные квалификационные требования определяют профессиональный уровень, необходимый муниципальному служащему для исполнения должностных обязанностей, позволяют повысить специализацию кадрового состава муниципального органа, усовершенствовать структуру должностей муниципальной службы.

По вопросам внедрения новой системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы требуется выполнить следующие основные задачи:

1) Внедрить детализированную систему квалификационных требований к должностям муниципальной службы (три уровня: базовый, функциональный и специальный).

2) Определить направления деятельности и специализации по указанным направлениям деятельности муниципального органа и классифицировать должности муниципальной службы в муниципальном органе по данным направлениям деятельности.

3) Уточнить требования к продолжительности стажа муниципальной службы, опыту работы по специальности, направлению подготовки, необходимым для замещения должностей различных групп и категорий.

4) Определить требования к образованию, в том числе высшему, по направлениям подготовки (специальностям) с учетом направлений деятельности и специализаций по указанным направлениям деятельности, которые необходимы для замещения должностей различных групп и категорий.

5) Разработать квалификационные требования к знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей в зависимости от направления деятельности.

6) Определить профессиональные и личностные качества, необходимые для замещения должностей в зависимости от категорий и групп должностей муниципальной службы.

При этом разработать управленческие профессиональные и личностные качества, необходимые для замещения отдельных должностей, исполнение обязанностей по которым связано с руководством, организацией деятельности, включая постановку задач перед подчиненными (линейными и функциональными), а также стратегическим планированием деятельности муниципального органа в целом или его структурного подразделения. В отношении данных должностей могут не предъявляться квалификационные требования к направлению подготовки (специальности) образования.

7) Разработать паспорта (профили) должностей, представляющие собой описание должности и содержащие квалификационные требования, являющиеся основой для составления должностной инструкции муниципального служащего.

8) Внести изменения и дополнения в нормативные правовые акты, устанавливающие квалификационные требования к должностям муниципальной службы, порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы и разработать нормативный правовой акт о порядке формирования и использования кадрового резерва.

9) Внести изменения и дополнения в должностные инструкции муниципальных служащих, приведя их в соответствие детализированным квалификационным требованиям:

- работа кадровых служб органов местного самоуправления по определению квалификационных требований к конкретным должностям

муниципальной службы будет основана на единой методологической базе.

3.3. Повышение качества отбора для замещения должностей муниципальной службы

На сегодняшний день остро стоит вопрос, связанный с обеспечением эффективности привлечения и отбора кадров на муниципальную службу.

В целях упрощения процедуры приема на муниципальную службу кандидаты назначаются на должности, как правило, без проведения конкурса, что не позволяет обеспечить качественную оценку соответствия их знаний и навыков квалификационным требованиям. При проведении конкурса органы местного самоуправления используют ограниченное количество оценочных методов отбора - процедура оценки в основном ограничивается прохождением собеседования с конкурсной комиссией.

Неразвитость инструментов, обеспечивающих открытую конкуренцию кандидатов на замещение вакантных должностей, объясняется отсутствием единых методов и критериев оценки кандидатов, отсутствием системы профессиональной ориентации кандидатов, недостаточной методологической поддержкой и формальным исполнением положений законодательства в части поступления на муниципальную службу.

Создание единой системы эффективного отбора профессиональных кадров на муниципальную службу обеспечивающей качественный и быстрый поиск, объективную и всестороннюю оценку, оперативное назначение кандидатов, соответствующих детализированным квалификационным требованиям, на вакантные должности муниципальной службы позволит обеспечить формирование профессионального кадрового состава на муниципальной службе, включающего перспективных и высококвалифицированных специалистов, обладающих требуемыми для эффективного и результативного исполнения должностных обязанностей образованием, стажем (опытом) работы, профессиональными и личностными качествами, а также позволит исключить нарушения конституционного права граждан на равный доступ к муниципальной службе.

По вопросам повышения качества отбора кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы можно выделить ряд следующих основных задач:

1) Обеспечение системного подхода в работе кадровых служб органов местного самоуправления по применению методов и технологий отбора кандидатов, позволяющих выявить их профессиональные качества, включающего:

- использование современных технологий поиска и привлечения кандидатов по заданным критериям;
- методическую координацию деятельности органов местного самоуправления по вопросам организации отбора на муниципальную службу;
- единую методику оценки соответствия кандидата базовым требованиям с использованием единой базы тестовых заданий для отбора лиц, впервые

поступающих на муниципальную службу.

2) Создание и администрирование единой базы тестовых и иных оценочных заданий в целях проверки соответствия кандидата базовым и функциональным квалификационным требованиям.

3) Привлечение муниципальных служащих, в том числе из других органов местного самоуправления, и иных лиц для участия в конкурсе на замещение вакантной должности.

4) Формирование кадровых резервов по направлениям деятельности и назначение из кадрового резерва по результатам комплексной оценки нескольких кандидатов.

5) Расширение использования горизонтальной и вертикальной ротации с учетом направлений деятельности и карьерного планирования в органах местного самоуправления.

6) Разработка и внедрение современной нормативной правовой базы, регулирующей применение новых технологий отбора:

- закрепление проведения оценки соответствия квалификационным требованиям кандидатов, поступающих на муниципальную службу по конкурсу и без использования конкурсных процедур;

- закрепление функции подразделения органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы и кадров по поиску и привлечению кадров;

- повышение значимости испытания для лиц, впервые поступивших на муниципальную службу в целях проверки его профессиональных и личностных качеств, эффективности и результативности деятельности.

7) Организационная подготовка создания Единого центра по поиску, привлечению, отбору, профессиональной ориентации и оценке кадров на муниципальной службе.

8) Создание организационных механизмов для обеспечения возможности проведения централизованного отбора лиц, впервые поступающих на муниципальную службу.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- кадровые службы органов местного самоуправления будут выполнять функции по поиску и привлечению кандидатов на замещение вакантных должностей, оценке этих кандидатов, планированию их продвижения по должностям и профессионального развития;

- будет создана система первичного отбора кандидатов на замещение вакантных должностей («единая точка входа») и их профессиональной ориентации, учитывающая направления деятельности органов местного самоуправления;

- будет создан Единый центр по поиску, привлечению, отбору, профессиональной ориентации и оценке кадров на муниципальной службе, которому органы местного самоуправления смогут делегировать функции по проведению вступительного экзамена для граждан, поступающих на муниципальную службу;

- база тестовых заданий для проверки соответствия кандидатов базовым и функциональным квалификационным требованиям будет постоянно актуализироваться и использоваться всеми желающими поступить на муниципальную службу для самопроверки посредством информационной системы;

- граждане, впервые поступающие на муниципальную службу, а также в случае значительного перерыва в ее прохождении, будут сдавать вступительный экзамен на соответствие базовым квалификационным требованиям;

- все кандидаты на замещение вакантной должности муниципальной службы независимо от ее уровня и способа замещения будут проходить процедуру оценки на соответствие квалификационным требованиям по данной должности с применением единых нормативно закрепленных методик проведения оценки.

3.4. Внедрение комплексной оценки муниципальных служащих

Новым подходом к повышению эффективности кадрового состава органов местного самоуправления является комплексная оценка муниципальных служащих, осуществляемая регулярно, разнообразно по факторам, определяемым целями ее проведения. Оценка на муниципальной службе, кроме контролирующего значения, приобретает значение фактора, стимулирующего профессиональное развитие муниципальных служащих.

Оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, проводимая, в том числе в период аттестации, носит формальный характер и не позволяет в достаточной степени определить качество исполнения должностных обязанностей. В результате снижается объективность принимаемых решений, что затрудняет применение соответствующих кадровых инструментов: включение в кадровый резерв, определение содержания программ дополнительного профессионального образования, планирования должностного роста и т.д.

Важнейшей задачей дальнейшего развития муниципальной службы является внедрение практики и технологий оценки. Оценка муниципальных служащих должна быть направлена на определение как их соответствия замещаемым должностям и должностям, на которые они претендуют в порядке должностного роста, так и на определение возможности их дальнейшего профессионального развития и эффективности деятельности. В этой связи оценка должна носить комплексный многофакторный характер и составлять содержание процедур конкурсного отбора кандидатов на замещение вакантных должностей и назначения на них без проведения конкурса, испытания, аттестации муниципальных служащих, а также влиять на работу с кадровым резервом, организацию ротации, распределение материального стимулирования и иных дополнительных гарантий.

Применение комплексной оценки является базой для объективных кадровых решений, индивидуальных программ профессионального развития

муниципальных служащих, управления эффективностью и результативностью на муниципальной службе.

Используемая на муниципальной службе система оценки муниципальных служащих должна включать следующие элементы:

- оценку соответствия квалификационным требованиям;
- оценку профессиональных качеств;
- оценку результативности профессиональной служебной деятельности;
- общественную оценку (для некоторых направлений профессиональной деятельности и должностей муниципальной службы).

Оценку соответствия кандидата квалификационным требованиям к должности целесообразно осуществлять в несколько этапов. На первом этапе отбор кандидатов осуществляется на основе единой базы тестов, содержащей вопросы на знание основ Конституции Российской Федерации, законодательства о муниципальной службе и противодействия коррупции, русского языка и основ делопроизводства, информационно-коммуникационных технологий.

На втором этапе отбора предусматривается оценка кандидатов с использованием единой базы заданий, а также интерактивных методов оценки (собеседования, кейс-стади, рефераты и т.п.), позволяющих определить уровень подготовки кандидата по направлению профессиональной деятельности и возможности его дальнейшего развития.

В целях проведения оценки профессиональных и личностных качеств необходимо разработать в органах местного самоуправления модели профессиональных качеств, содержащие профессиональные и личностные качества, необходимые для замещения конкретной должности муниципальной службы, и их вес в итоговом значении оценки, а также бланки оценки и самооценки.

Для проведения оценки результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих требуется разработать показатели результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности, основанные на целях и задачах органов местного самоуправления, декомпозированных до его структурных подразделений и конкретных должностей. Также должны быть разработаны карты эффективности и результативности, содержащие показатели результативности и эффективности по каждой должности, и другие необходимые для проведения оценки эффективности и результативности документы.

Одним из элементов комплексной оценки является общественная оценка, применение которой необходимо для тех муниципальных служащих, которые принимают участие в оказании муниципальных услуг. В целях организации проведения общественной оценки потребуется выработать инструменты проведения общественной оценки, например, опросные листы и организовать в органах местного самоуправления процесс по проведению общественной оценки.

Для эффективной организации проведения комплексной оценки

кадровым службам необходимо руководствоваться Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей муниципальной службы и муниципальными служащим.

Комплексная оценка муниципальных служащих позволит соотнести показатели результативности деятельности муниципальных служащих с показателями результативности соответствующих органов местного самоуправления и их структурных подразделений, и создаст условия для внедрения системы эффективного контракта муниципального служащего, которая может быть применена на муниципальной службе иных видов и муниципальной службе.

Одним из результатов системы комплексной оценки является повышение мотивации муниципальных служащих посредством организации их должностного роста, основанного на показателях результативности деятельности и профессиональном развитии.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- будет внедрена комплексная оценка муниципальных служащих, включающая оценку:

- на соответствие квалификационным требованиям;

- профессиональных качеств;

- результативности профессиональной служебной деятельности, включая общественную оценку.

Оценка по различным параметрам будет осуществляться при проведении аттестации, а ее отдельные элементы постоянно (ежеквартально, по полугодиям) между аттестациями;

- будут разработаны и внедрены модели профессиональных качеств, позволяющие применять для оценки муниципальных служащих, замещающих должности различных категорий, показатели эффективности и результативности, инструменты общественной оценки;

- результаты комплексной оценки муниципальных служащих будут влиять на решения по вопросам организации профессионального развития, включения в кадровый резерв, ротации, распределения материального стимулирования.

3.5. Обеспечение непрерывного профессионального развития муниципальных служащих

Непременным условием повышения эффективности системы муниципального управления в соответствии с вызовами современности и потребностями развития страны является компетентность и профессионализм муниципального управленческого аппарата, обеспечиваемые посредством непрерывного развития творческого, личностного и профессионального потенциала муниципальных служащих в соответствии с актуальными задачами государства.

В целях реализации указанного принципа непрерывности развития муниципальных служащих в условиях постоянно возрастающих объемов информационных потоков, необходимо внедрение в системе муниципальной службы новых подходов к обеспечению непрерывного мотивированного повышения профессионализма и компетентности муниципальных служащих, обеспечивающих реализацию муниципальной политики во всех сферах деятельности.

Действующим законодательством предусматривается периодическое получение муниципальными служащими дополнительного профессионального образования, в частности, на муниципальной службе один раз в три года.

При организации прохождения муниципальными служащими обучения по дополнительным профессиональным программам выявлен ряд часто возникающих проблем, решение которых крайне важно для повышения эффективности дополнительного профессионального образования муниципальных служащих в целом.

Так, получение муниципальным служащим дополнительного профессионального образования осуществляется в основном без применения технологий индивидуального планирования его профессионального развития и должностного роста на основе комплексной оценки знаний, умений и навыков, в том числе с учетом результатов обучения муниципального служащего. В результате снижается мотивация самих муниципальных служащих к получению дополнительного профессионального образования и профессиональному развитию, так как результаты обучения не создают достаточных возможностей для их профессионального развития и должностного роста.

В условиях недостаточно детализированных квалификационных требований к должностям муниципальной службы образовательные организации, осуществляющие обучение муниципальных служащих, при формировании дополнительных профессиональных программ не в полной мере учитывают специфику профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих разных категорий и групп должностей.

Вместе с тем к обучению муниципальных служащих зачастую привлекаются профессорско-преподавательские кадры, обладающие лишь общими знаниями в области, соответствующей тематике обучения, но не владеющие актуальной информацией о текущих или планируемых изменениях в нормативных правовых актах, регулирующих правоотношения в сфере вопросов, относящихся к данной тематике. Ввиду отсутствия постоянного взаимодействия образовательных организаций, участвующих в обучении муниципальных служащих, результаты обучения муниципальных служащих не всегда отвечают их потребностям в актуализации знаний и навыков.

Недостаточно высокая результативность дополнительного профессионального образования муниципальных служащих связана с доминированием традиционного подхода к организации их обучения: преобладание лекционных часов при минимальных объемах практикоориентированных мероприятий и привлечение к обучению муниципальных служащих преимущественно штатных преподавателей

образовательных организаций, а не специалистов - практиков.

Кроме того, следует отметить, что для муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование с установленной законодательством периодичностью, законодательством не предусмотрено проведение иных обучающих мероприятий в период между прохождением обучения.

В этой связи, в соответствии с объективной потребностью в непрерывном профессиональном развитии муниципальных служащих действующие подходы к обеспечению надлежащего уровня профессионализма и компетентности муниципальных служащих нуждаются в совершенствовании.

В целях повышения эффективности муниципального управления в современных условиях с учетом положительного опыта организации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих предлагается профессиональное развитие муниципальных служащих осуществлять на основе принципа его непрерывности, что обеспечит реализацию новых подходов к развитию профессиональных качеств муниципальных служащих на основе индивидуального подхода к планированию мероприятий их профессионального развития и регулярной оценки их профессионального потенциала.

Мероприятия по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих, носящие комплексный характер, должны осуществляться на основе рассчитанного на трехлетнюю перспективу индивидуального плана профессионального развития муниципального служащего и его должностного роста с учетом комплексной оценки его знаний, умений и навыков и результатов обучения.

Мероприятия по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих должны предусматривать:

- обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки или повышения квалификации;
- проведение обучающих мероприятий (лекции, семинары, тренинги и другие), обеспечивающих оперативное обновление знаний, умений и навыков с учетом текущих изменений действующего законодательства;
- проведение мероприятий по обмену опытом («круглые столы» конференции, стажировки и другие);
- самообразование муниципальных служащих;
- внедрение наставничества на муниципальной службе;
- обучение муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв, и дальнейшая работа с резервистами по обеспечению их продвижения для замещения должностей муниципальной службы в порядке должностного роста.

Для создания системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих можно выделить ряд следующих основных задач:

1) Модернизировать действующую систему дополнительного профессионального образования муниципальных служащих посредством:

- индивидуального подхода к планированию мероприятий по профессиональному развитию и регулярной оценки профессионального

потенциала муниципальных служащих, их карьерных перспектив и интересов;

- внедрения стажировок муниципальных служащих в иных муниципальных органах и организациях;

- обеспечения самообразования муниципальных служащих;

- внедрения наставничества на муниципальной службе.

2) Внедрить системы планирования и развития профессиональной карьеры муниципальных служащих на основе комплексной оценки их знаний, умений и навыков, в том числе с учетом результатов обучения, мотивации и профессионального развития;

3) Сформировать механизмы мотивации муниципальных служащих к профессиональному развитию, повышающему уровень их компетенции и обеспечивающему должностной рост;

4) Сформировать механизмы профессионального развития муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв, и дальнейшая работа с резервистами по обеспечению их продвижения для замещения должностей муниципальной службы в порядке должностного роста;

5) Сформировать механизмы профессионального развития муниципальных служащих, подлежащих ротации.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе посредством формирования системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих, предусматривающей проведение мероприятий (стажировок, семинаров, тренингов, консультаций и других), наставничества, мотивации муниципальных служащих к самообразованию и повышению уровня своей компетентности;

- повышение эффективности работы кадровых служб посредством внедрения индивидуального планирования профессионального развития муниципальных служащих, направленного на эффективное продвижение кадров по должностям с учетом результатов комплексной оценки, мотивационных факторов и потребностей органов местного самоуправления посредством механизмов конкурсного отбора, кадрового резерва, ротации и др.

3.6. Развитие многофакторной системы мотивации муниципальных служащих

Важнейшим фактором обеспечения эффективной и добросовестной деятельности муниципальных служащих в течение продолжительного периода времени является мотивация. Использование моральных и материальных мотивационных факторов на современной муниципальной службе явно недооценено. Отсутствует системный подход и критерии мотивации муниципальных служащих, позволяющие адекватно оценить потенциал конкретного муниципального служащего и составить для него наиболее эффективную карьерную траекторию. Также механизмы материального

стимулирования, обеспечивающие поддержку мотивационной составляющей, применяются в большинстве случаев не системно, что не обеспечивает не только эффективного развития кадрового состава, но и справедливой оценки результатов труда.

Дальнейшее развитие кадровых технологий на муниципальной службе, основанных на системе оценки профессионализма, должно быть связано с внедрением системы мотивации, ориентированной на развитие как внешних, так и внутренних мотивационных факторов муниципальных служащих. Такая система представляет собой две соответствующие подсистемы. Первая из них дополняет элементы оценки кандидатов на замещение вакантной должности муниципальной службы оценкой их перспективного потенциала, проявляющегося в профессиональном саморазвитии, стремлении расширять круг выполняемых задач и повышать качество их выполнения, новаторстве и дисциплине. Вторая, на основе оценки внутренней мотивации, формирует наиболее подходящую с точки зрения целей и задач муниципального органа или его структурного подразделения карьерную траекторию данного муниципального служащего, представляющую собой перспективный план продвижения по должностям муниципальной службы, квалификационные требования по которым наиболее совпадают с результатами оценки его профессиональных и личностных качеств, а также мотивации.

Составленная таким образом карьерная траектория должна использоваться кадровыми службами органов местного самоуправления при составлении плана профессионального развития (индивидуального и ведомственного), рассмотрении в ходе аттестации муниципального служащего вопроса о включении в кадровый резерв в порядке должностного роста, а также определении форм и размеров материального стимулирования.

В то же время современное состояние материальной мотивации муниципальных служащих, основанное на материальном стимулировании, характеризуется:

- различным уровнем оплаты;
- отсутствием чёткого механизма реализации муниципальных гарантий, который позволял бы сделать данную систему «прозрачной» и прогнозируемой для муниципальных служащих, способствующей повышению их мотивации к эффективной, многолетней службе;
- объемами финансирования, недостаточными для обеспечения гарантированного законодательством уровня предоставления ряда значимых муниципальных гарантий муниципальным служащим различных категорий и групп должностей.

Основные проблемы создания многофакторной системы мотивации муниципальных служащих носят долговременный и комплексный характер и обусловлены отсутствием взаимосвязи материальной и нематериальной мотивации, слабым использованием мотивационных возможностей оплаты труда и преобладающим компенсационным характером муниципальным социальными гарантиями.

Уровень материального обеспечения большинства муниципальных

служащих значительно ниже, что не мотивирует их к эффективной служебной деятельности, не способствует противодействию коррупции.

В системе оплаты труда на муниципальной службе сложилась уникальная для мировой практики ситуация, когда должностной оклад муниципального служащего составляет около 20 - 35% денежного содержания, при этом совокупный размер денежного содержания формируется за счет большого количества надбавок и дополнительных выплат, по сумме существенно превышающих должностной оклад. В результате выплата надбавок и премий муниципальным служащим потеряла свой изначальный смысл и носит четко выраженный компенсационный характер с целью удержания их на замещаемых должностях, а не мотивации и стимулирования к достижению высоких результатов профессиональной деятельности. Существующая система оплаты труда не позволяет широко применить современные технологии кадровой работы в отношении тех муниципальных служащих, которые непосредственно оказывают муниципальные услуги, и ориентировать их на достижение качественных результатов деятельности.

В результате сложившаяся в настоящее время ситуация характеризуется возрастающим недостатком мотивированных на общественное служение квалифицированных кадров, способных долговременно и эффективно осуществлять служебную деятельность. Особенно ощутима нехватка мотивированных молодых специалистов, ориентированных на многолетнее прохождение муниципальной службы.

Обеспечить наиболее эффективное сочетание личной мотивации муниципальных служащих и их материального стимулирования возможно через трансформацию организационной структуры органов местного самоуправления, предполагающей расширение участия специалистов в процессе принятия управленческих решений, расширение их полномочий и ответственности, что в свою очередь требует наличия более высокой квалификации и адекватной уровню сложности оплаты труда.

Механизмы мотивации включают:

1. усовершенствованную систему оплаты труда;
2. развитую систему муниципальных социальных гарантий, в том числе пенсионного обеспечения и предоставления единовременной субсидии на приобретение жилого помещения;
3. вариативную систему наград и поощрений;
4. гибкую систему присвоения классных чинов;
5. участие в принятии управленческих решений.

По вопросам создания многофакторной системы мотивации муниципальных служащих можно выделить ряд следующих основных задач:

- 1) Модернизация системы оплаты труда муниципальных служащих.
Разработка и внедрение гибкой, адекватной рынку и бюджетным возможностям системы оплаты труда, направленной на стимулирование качества результатов деятельности муниципальных служащих.
- 2) Полноценное предоставление установленных законодательством муниципальных социальных гарантий, а также установление муниципальных

социальных гарантий стимулирующего характера.

3) Формирование системы нематериального стимулирования. Расширение практики нематериального мотивирования муниципальных служащих через систему поощрений и наград.

4) Обеспечение непрерывного профессионального развития и планирования должностного роста с использованием результатов мотивационной оценки муниципальных служащих.

5) Повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- органами местного самоуправления будут использоваться мотивационные стратегии, интегрирующие профессиональный и личностный потенциал муниципальных служащих, выявленный посредством современных технологий комплексной оценки, с элементами материального и морального стимулирования;

- будет усовершенствована система оплаты труда муниципальных служащих и предоставления им социальных гарантий в виде дифференцированного «социального пакета»;

- будут разработаны методические рекомендации по материальному стимулированию муниципальных служащих, учитывающие результативность и эффективность их служебной деятельности.

3.7. Внедрение антикоррупционных кадровых технологий на муниципальной службе

В течение нескольких последних лет в сфере внедрения антикоррупционных технологий на муниципальной службе были достигнуты существенные результаты. В частности, в законодательстве были установлены ключевые меры противодействия коррупции и порядок их применения, внедрена система специализированного обучения по вопросам противодействия коррупции, начала свою работу комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Тем не менее, существует ряд проблем, серьезно затрудняющих практическую реализацию антикоррупционного законодательства.

В частности, требования к знанию антикоррупционного законодательства, навыкам выявления ситуаций конфликта интересов, этически спорных ситуаций и принятия по ним решений пока не стали неотъемлемой частью квалификационных требований к должностям муниципальной службы, практически отсутствует механизм применения антикоррупционных технологий при отборе на муниципальную службу.

Обладание соответствующими компетенциями не оценивается в ходе отбора на муниципальную службу. Осуществляется формальный контроль за доходами и имуществом лиц, претендующих на замещение должностей муниципальной службы, и членов их семей, оценка мотивации к поступлению

на муниципальную службу также не производится.

Недостаточен уровень методического обеспечения по реализации ряда важнейших обязанностей, запретов и ограничений, направленных на противодействие коррупции. Практически не используются инновационные инструменты обучения, в том числе информационные технологии, позволяющие большому количеству муниципальных служащих в короткие сроки приобрести базовые знания и навыки в сфере противодействия коррупции. При разработке мер противодействия коррупции в недостаточной степени учитываются специфические коррупционные риски.

В целях решения отмеченных проблем планируется выполнить следующие основные задачи:

1) Разработать и внедрить в систему квалификационных требований муниципальных служащих требования к знанию антикоррупционного законодательства;

2) Разработать и внедрить механизмы, направленные на повышение эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, в том числе на систематическое получение и анализ данных об их деятельности, обеспечение межведомственного взаимодействия;

3) Расширить использование механизма ротации муниципальных служащих.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- будет обеспечена оценка соответствия кандидатов на замещение должностей муниципальной службы квалификационным требованиям в сфере противодействия коррупции;

- будет использоваться специализированный портал в сети Интернет по учебно-методическому обеспечению в сфере противодействия коррупции для подразделений кадровых служб органов местного самоуправления по профилактике коррупционных и иных правонарушений;

- будет установлено обязательное проведение мониторинга этического климата в органах местного самоуправления, позволяющего определить уровень влияния на ценностные установки и поведение муниципальных служащих;

- будет расширено использование механизма ротации муниципальных служащих, основанного на анализе таких факторов, как: функциональные обязанности ротируемых муниципальных служащих, территориальное перемещение в порядке ротации указанных лиц в целях недопущения формального подхода к проведению ротации, выраженного в фактическом сохранении должностных обязанностей ротируемых муниципальных служащих, предусматривающем взаимодействие с тем же кругом лиц, а также возможность прямого влияния на осуществление полномочий, которые они исполняли по ранее замещаемым должностям.

3.8. Обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе

посредством повышения качества предоставления муниципальных услуг, расширения общественного участия

Усложнение процессов управления в современных социально-экономических условиях, требующих принятия сбалансированных социально значимых решений, обозначает необходимость более активного диалога органов местного самоуправления с обществом в форме экспертного участия в выработке данных решений, общественной оценки и контроля результатов их исполнения, а также большей доступности и транспарентности информации о деятельности органов местного самоуправления.

Существующие в настоящее время подходы к обеспечению взаимодействия граждан и органов местного самоуправления в основном сведены к созданию информационной и телекоммуникационной инфраструктуры, развитию отдельных технических средств, обеспечивающих возможность информирования граждан о текущей деятельности, в том числе о предоставлении им муниципальных услуг.

Открытость муниципальной службы зачастую оценивается гражданами при взаимодействии с муниципальными служащими, и соответственно органами местного самоуправления, во время получения муниципальных услуг.

Низкий уровень информированности граждан о целях и задачах, планах и результатах деятельности органов местного самоуправления, механизмах предоставления муниципальных услуг и возможности влияния на улучшения в сфере их предоставления ведет к искаженной оценке деятельности органов местного самоуправления.

Недостаточное внимание органов местного самоуправления к вопросам обеспечения открытости в своей деятельности и разъяснения гражданам необходимой информации о способах их взаимодействия с органами местного самоуправления при предоставлении муниципальных услуг приводит к возникновению необоснованных представлений населения о муниципальных служащих, препятствует формированию в обществе положительного имиджа и престижа муниципальной службы, снижает доверие общества к предпринимаемым государством мерам в целом.

Особенно остро эта тенденция проявляется в отношении органов местного самоуправления, в сфере регулирования которых находятся отдельные направления социальной политики государства, предоставления социальнозначимых муниципальных услуг, которые предполагают непосредственное взаимодействие с гражданами.

Также необходимо отметить, что за последние годы кардинально изменилась система коммуникаций между органами местного самоуправления и населением. Появились социальные медиа, изменились подходы средств массовой информации к работе с поступающими в их распоряжение сведениями. В существующем виде система коммуникаций органов местного самоуправления в большинстве случаев не приспособлена к работе с современными информационными потоками.

Муниципальные служащие, возможности которых во внешних коммуникациях ограничены порядком раскрытия информации, установленным законодательством, в то же время не имеют четких правил и отработанных технологий внешних взаимодействий (что, как и в какой ситуации можно и нужно говорить, как нивелировать негативную информацию, как вести себя в дискуссии и т.д.). Таким образом, предъявление к кадровому составу новых постоянно возрастающих требований не обеспечивается организационными механизмами их реализации.

Соответственно, реализация мероприятий по повышению открытости института муниципальной службы требует комплексного подхода, в основе которого лежит постепенное изменение требований к кадровому составу органов местного самоуправления и, в частности, подходов к мотивации лиц, замещающих должности муниципальной службы, к осуществлению профессиональной служебной деятельности с учетом принципов открытости.

В то же время необходимо развивать механизмы взаимодействия граждан с органами местного самоуправления и учета их мнений в целях совершенствования сферы предоставления муниципальных услуг.

Различные подходы органов местного самоуправления к внутренней организации работы по выполнению мероприятий по повышению муниципальных услуг, зачастую становятся причиной их неэффективности. В отдельных органах местного самоуправления существует и положительный опыт по отдельным направлениям, в этой связи представляется необходимым объединить положительный опыт в указанной сфере и создать единую модель управленческих решений по повышению качества предоставления муниципальных услуг.

Ресурсное обеспечение этого процесса связано со структурными изменениями системы формирования кадрового состава органов местного самоуправления посредством разработки и внедрения универсальных стандартов работы муниципальных служащих как представителей особой профессиональной сферы (стандартов «муниципально-служебной культуры», предполагающих определение норм и правил поведения муниципальных служащих при исполнении своих должностных обязанностей), а также создания единых стандартов эффективных управленческих механизмов по управлению качеством предоставления муниципальных услуг, обеспечивающих:

- осуществление муниципальными служащими профессиональной служебной деятельности во взаимодействии с представителями общественных (экспертных) объединений на основе стандартов открытости и «муниципально-служебной культуры»;
- повышение имиджа муниципальной службы на основе предоставления объективной информации о деятельности органов местного самоуправления, подлежащей общественной оценке;
- повышение имиджа муниципальной службы и органов местного самоуправления за счет эффективной организации повышения качества муниципальных услуг;
- повышение имиджа муниципальной службы и органов местного

самоуправления при предоставлении государственных услуг.

Учитывая обозначенные проблемы необходимо выделить ряд следующих основных задач, направленных на обеспечение открытости муниципальной службы, расширение общественного участия:

1) Разработка показателей и механизмов оценки открытости деятельности органов местного самоуправления посредством оценки деятельности муниципальных служащих с учетом критериев открытости и использования механизмов открытости.

2) Разработка механизмов учета результатов оценки гражданами и обществом открытости деятельности органов местного самоуправления и качества оказываемых ими муниципальных услуг при общей оценке их деятельности.

3) Разработка механизмов по управлению качеством предоставления муниципальных услуг;

4) Разработка методических инструментариев по:

- организации деятельности органов местного самоуправления на основе стандарта «муниципально -служебной культуры»;

- определению правил внутренних и внешних взаимодействий муниципальных служащих как представителей особой профессиональной сферы при реализации служебных полномочий и функций;

- организации деятельности органов местного самоуправления по управлению качеством муниципальных услуг;

- применению критериев и механизмов оценки соответствия деятельности муниципальных служащих стандартам «муниципально-служебной культуры».

5) Развитие нормативной правовой базы, закрепляющей разработанные подходы к осуществлению деятельности муниципальных служащих на основе стандарта «муниципально-служебной культуры» и к осуществлению органами местного самоуправления деятельности по управлению качеством муниципальных услуг.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- будет сформирован стандарт «муниципально -служебной культуры», способствующий ориентации деятельности муниципальных служащих на учет потребностей граждан и общества;

- будут расширены механизмы общественного участия в выработке решений органов местного самоуправления, оценке их исполнения и достигнутых результатов деятельности;

- будут сформированы подходы к управлению качеством муниципальных услуг, позволяющие повысить качество предоставления муниципальных услуг и повысить авторитет органов местного самоуправления и системы муниципального управления в целом;

- повысится престиж муниципальной службы за счет расширения её информационной открытости, предполагающей прозрачность системы отбора кандидатов и условий их поступления на муниципальную службу, ясности целей и четкости выполняемых задач, предоставления объективной

информации обществу о действиях и результатах их выполнения.

Информация об основных мероприятиях Программы отражена в приложении № 2 к Программе.

4. Ресурсное обеспечение Программы

Объём финансирования реализации Программы составляет 150,0 тыс. рублей, в том числе по годам: 2019 год - 50,0 тыс. рублей, 2020 год - 50,0 тыс. рублей, 2021 год - 50,0 тыс. рублей.

Муниципальный заказчик - координатор Программы распределяет, а также осуществляет расходование бюджетных ассигнований на повышения квалификации и стажировку муниципальных служащих.

Программа финансируется за счёт средств бюджета муниципального образования «Радищевский район» Ульяновской области.

5. Механизм реализации Программы

В целях обеспечения эффективной реализации Программы оперативная координация действий органов местного самоуправления, участвующих в реализации Программы, осуществляется муниципальным заказчиком - координатором Программы.

Муниципальный заказчик - координатор Программы осуществляет в рамках своей компетенции контроль за выполнением плана развития системы муниципальной службы в муниципальном образовании и расходованием средств местного бюджета, направляемых на реализацию Программы, вносит предложения по уточнению программных мероприятий и корректировке показателей и индикаторов Программы с учетом хода ее реализации.

Контроль за реализацией Программы осуществляется Администрацией.

6. Основные критерии оценки эффективности Программы

Основные критерии оценки эффективности Программы:

- достижение утверждённых целевых индикаторов Программы;
- реализация запланированных в отчётном периоде мероприятий Программы в полном объёме.

Методика оценки эффективности реализации Программы отражена в приложении № 3 к Программе.

Приложение № 2
к Программе

Система мероприятий Программы

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственные исполнители мероприятий	Источник финансирования	Всего	Финансирование мероприятий по годам		
					2019	2020	2021
1.	Внедрение современных принципов организации муниципальной службы	Кадровая служба (по согласованию)	-	-	-	-	
2.	Формирование новой системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы	Руководители структурных подразделений (по согласованию)	-	-	-	-	
3.	Повышение качества отбора для замещения должностей муниципальной службы	Руководители структурных подразделений (по согласованию)	-	-	-	-	
4.	Внедрение комплексной оценки муниципальных служащих	Кадровая служба (по согласованию)	-	-	-	-	
5.	Обеспечение непрерывного профессионального развития муниципальных служащих	Руководители структурных подразделений (по согласованию)	Бюджет муниципального образования «Радищевский район»	150,0	50,0	50,0	
6.	Развитие многофакторной системы мотивации муниципальных служащих	Кадровая служба (по согласованию)	-	-	-	-	
7.	Внедрение антикоррупционных кадровых технологий на муниципальной службе	Кадровая служба (по согласованию)	-	-	-	-	
8.	Обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством повышения качества предоставления муниципальных услуг, расширения общественного участия	Кадровая служба (по согласованию)	-	-	-	-	
Итого по программе				150,0	50,0	50,0	

Сведения о показателях (индикаторах) Программы

№ п/п	Наименование мероприятий	Единица измерения	Базовое значение	Значение показателей по годам		
				2019	2020	2021
1.	Профессиональная переподготовка муниципальных служащих, чел.	чел.	-	-	-	-
2.	Повышение квалификации муниципальных служащих, чел.	чел	15	5	5	5
3.	Краткосрочное обучение муниципальных служащих, чел.	чел.	9	3	3	3
4.	Доля муниципальных служащих, прошедших оценку трудового потенциала, от общей численности муниципальных служащих, %	%	100	30	35	35
5.	Доля должностей муниципальной службы, для замещения которых сформирован кадровый резерв, %	%	100	30	35	35

МЕТОДИКА **оценки эффективности реализации муниципальной программы**

Оценка эффективности реализации муниципальной программы основана на балльном принципе и отражает степень достижения запланированного результата вследствие реализации муниципальной программы при фактически достигнутом уровне расходов бюджета муниципального образования на реализацию муниципальной программы за отчётный период (финансовый год).

Оценка состояния индикатора осуществляется путём установления соответствия между уровнем расходов, направленных на достижение установленного значения индикатора в отчётном периоде и фактически полученным значением индикатора в отчётном периоде, которые определяются по итогам каждого квартала и финансового года.

Оценка состояния индикатора

Наименование индикатора	Динамика индикатора	Состояние индикатора		
		при росте расходов	при сохранении уровня расходов	при снижении уровня расходов
	перевыполнение индикатора	1	2	3
	выполнение индикатора	0	1	2
	невыполнение индикатора	0	0	1

По результатам оценки могут быть сделаны следующие выводы:
0 баллов - муниципальная программа неэффективная, свыше 1 балла - муниципальная программа эффективная.

Результаты состояния индикаторов и годовой отчёт по форме, утверждённой постановлением Администрации муниципального образования «Радищевский район» Ульяновской области от 09.09.2013 № 396 «О разработке, реализации и оценке эффективности муниципальных программ муниципального образования «Радищевский район» Ульяновской области», предоставляются в отдел экономического мониторинга, прогнозирования, планирования и развития предпринимательства Администрации муниципального образования «Радищевский район» Ульяновской области.

На основании полученного отчёта устанавливается результативность исполнения муниципальной программы и делается вывод о степени эффективности расходов муниципального бюджета на реализацию муниципальной программы.