|  |
| --- |
| Утвержденапостановлением администрациимуниципального района «Бай-Тайгинскийкожуун Республики Тыва»от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2021г. №\_\_\_\_ |

**Муниципальная программа**

**«Муниципальное управление муниципального района**

 **«Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2022-2024 годы»**

с. Тээли, 2021 г.

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНАпостановлением администрации муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва»от «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. № \_\_\_ |

1. **Паспорт муниципальной программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | НаименованиеПрограммы | Муниципальное управление муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва» на 2022-2024 годы» |
|  | ОтветственныйисполнительПрограммы | Администрация муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва» |
|  | Соисполнители программы | - Структурные подразделения администрации кожууна;- Администрации сельских поселений кожууна. |
|  | Подпрограммы Программы | Нет |
|  | Цель Программы | Повышения уровня качества муниципального управления посредством создания единой системы управления муниципальной службой, формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы Бай-Тайгинского кожууна, обеспечивающих эффективность муниципального управления, развитие гражданского общества. Создание необходимых условий для безопасной и эффективной работы, оборудование рабочих место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности. Создание оптимальных условий для развития и совершенстования муниципального управления |
|  | ЗадачиПрограммы | 1. Совершенствование мер по подбору, расстановке, подготовке и переподготовке, повышению квалификации управленческих кадров в муниципальной и бюджетных сферах.
2. Совершенствование системы противодействия коррупции.
 |
|  | Целевые индикаторы и показатели программы | 1. Количество сотрудников администрации муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва», прошедших обучение - 15 человек.
2. Поддержание доли рабочих мест в администрации муниципального района, обеспеченных исправным оборудованием, сертифицированными программно-аппаратными комплексами, антивирусной защитой на 100% уровне.
3. Доля муниципальных служащих, допустивших нарушения законодательства об ограничениях и запретах, требованиях о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов, иных обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, выявленные администрацией муниципального района «Бай-Тайгинский кожуун Республики Тыва» и (или) контрольно-надзорными органами, не превышает 1%.
 |
|  | Сроки реализацииПрограммы | Программа рассчитана на период с 2022 по 2024 годы. Программа не имеет строгой разбивки на этапы, мероприятия реализуются на протяжении всего срока реализации Программы. |
|  | Финансовое обеспечение по всем источникам с разбивкой по годам реализации Программы | Источник финансиро-вание | Расходы тыс. руб. |
| 2022 | 2023 | 2024 | Итого |
| Всего: в том числе: | 2800 | 3100 | 3200 | 9100 |
| БюджетБай-Тайгин-скогокожууна | 2300 | 2800 | 3000 | 8100 |
| Бюджетысельских поселений | 500 | 300 | 200 | 1000 |
| 10. | Ожидаемые конечные результаты реализации программы | повышение профессионального уровня муниципальных служащих и лиц, включенных в резерв управленческих кадров Бай-Тайгинского кожууна;открытость муниципальной службы и ее доступность общественному контролю;совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса;внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих;реализация государственного заказа;организация и проведение обучения муниципальных служащих и лиц, включенных в резерв управленческих кадров Бай-Тайгинского кожууна;повышение эффективности и результативности муниципального управления. |

**2. Характеристика проблемы,**

**на решение которой, направлена Программа**

В соответствии с федеральным законодательством приоритетным направлением развития муниципальной службы является кадровая политика. Федеральным законом от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» на субъекты Российской Федерации возлагается обязанность разработки программ развития государственной гражданской и муниципальной службы субъекта Российской Федерации.

В Республике Тыва принято постановление от 9 октября 2017 г. N 455 «Обутверждении государственной программы Республики Тыва "Развитие государственной гражданской службы Республики Тыва на 2018 - 2022 годы" разработана проект Государственной программы Республики Тыва «Развитие государственной гражданской службы Республики Тыва на 2018 - 2022 годы», которая вступает в силу с 01 января 2018 года.

Руководствуясь Государственной программой Республики Тыва в кожууне разработана данная программа.

Созданная в кожууне муниципальная служба в настоящее время требует развития и совершенствования с учетом современных требований, предъявляемых к уровню образования и квалификации муниципальных служащих.

По состоянию на 01 января 2022 г. общая численность муниципальных служащих Бай-Тайгинского кожууна составляет 62 человек.

Возрастная структура муниципальных служащих до 30 лет – 10 чел; от 30 до 35 лет - 10 чел., от 35 до 45 лет - 21 – является наиболее многочисленной и от 45до 55 лет – 10 чел. Кадры находятся в трудоспособном возрасте муниципальных служащих кожууна. Число муниципальных служащих кожууна в возрасте от 55 - 65 лет составляет 5 чел. Свыше 60 лет – 1 чел.

Доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, составляет 87 %.

Следует отметить, что направление образования муниципального служащего не всегда соответствует специфике занимаемой должности.

25 муниципальных служащих в период с 2018 по 2021 годы прошли профессиональную подготовку, стажировку или повысили свою квалификацию – это 45 % от общего количества служащих.

На сегодняшний день в развитии муниципальной службы существует ряд негативных тенденций:

- снижение роли и престижа муниципальной службы в органах местного самоуправления в кожууне,

-недостаточное внимание к профессиональному развитию муниципальных служащих,

- качество профессионального обучения муниципальных служащих не в полной мере отвечает потребностям муниципальной службы района в современных условиях,

- низкий кадровый потенциал на территории сельских поселений района, т.е. отсутствие граждан, полностью отвечающих квалификационным требованиям к должностям муниципальной службы.

Решение указанных проблем требует использования программно-целевого подхода. Также неоспоримым их решением является социальное партнерство муниципальной власти, сферы образования и производственной сферы.

Анализ реализации Программы развития муниципальной службы позволяет сделать вывод о том, что до настоящего времени вопрос кадровой обеспеченности реформы местного самоуправления (как привлечения квалифицированных кадров на муниципальную службу, так и повышения профессионального уровня работников) продолжает оставаться одним из наиболее актуальных. В соответствии с требованиями законодательства органами государственной власти республики ежегодно оказывается содействие в организации обучения муниципальных служащих.

В связи с принятием ряда нормативных актов по вопросам профилактики и противодействия коррупции на подразделения по вопросам муниципальной службы и кадров, в учреждениях и сельских поселениях кожууна возложены функции по проверке достоверности представляемых сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, организация деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов и другие. Данная деятельность нуждается в координации и методическом сопровождении в целях повышения ответственности должностных лиц, повышения эффективности проводимой работы.

Средствами массовой информации недостаточно освещаются положительные аспекты деятельности муниципальных служащих. Необходимо повысить информированность жителей кожууна об условиях и порядке прохождения муниципальной службы, о деятельности органов местного самоуправления.

В ходе изменения подходов к организации государственного и муниципального управления, реформирования управленческого аппарата выявилась проблема нехватки квалифицированных управленческих кадров нового поколения. В связи с этим нужно уделять особое внимание к вопросам совершенствования кадровой политики в кожууне. Нужно разработать соответствующие правовые акты в кожууне.

Резерв управленческих кадров Бай-Тайгинского кожууна (далее - резерв), сформированный в 2016 году, в настоящее время нуждается в серьезном обновлении. В частности, поскольку это резерв руководящих кадров, перечень целевых должностей, на которые формируется резерв управленческих кадров, в соответствии с Указом Главы Республики Тыва от 22 июля 2013 года № 157 «Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров Республики Тыва» дополнен выборными должностями в законодательном органе Республики Тыва, представительных органах муниципальных районов и городских округов Республики Тыва; должностями председателей администраций муниципальных районов и городских округов Республики Тыва, а также должностями руководителей государственных предприятий, руководителей акционерных обществ, более 25% акций которых находятся в собственности Республики Тыва по отраслям. Таким образом, в резерве управленческих кадров Республики Тыва незамещенными остаются более 50 руководящих должностей, на которые следует провести конкурсный отбор. На основании Указа Главы Республики Тыва от 22 июля 2013 года № 157 «Об утверждении Положения о резерве управленческих кадров Республики Тыва» нужно разработать нормативный акт о резерве управленческих кадров представительных органов сельских поселений кожууна; должностей председателей администраций сельских поселений кожууна и их заместителей, а также должностей руководителей управлений, организаций и учреждений.

Помимо формирования резерва проблемным остается вопрос обучения и подготовки резервистов. Обучение резервистов по соответствующим образовательным программам необходимо проводить, обратив особое внимание на эффективность программ и дальнейшее применение резервистом полученных в результате обучения знаний и навыков.

Перечисленные проблемы имеют межотраслевой и межведомственный характер, что делает необходимым привлечение к их решению органов местного самоуправления и общественных институтов кожууна.

**3. Приоритеты государственной политики в сфере реализации Программы, цели и задачи Программы, целевые показатели**

Основной целью Программы является повышение эффективности муниципальной службы и резерва управленческих кадров кожууна.

Достижение указанной цели планируется посредством реализации следующих задач:

организационно-правовое обеспечение муниципальной службы в кожууне;

создание необходимых условий для безопасной и эффективной работы, оборудование рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.

повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих и лиц, включенных в резерв управленческих кадров кожууна;

развитие механизма предупреждения коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе в кожууне;

повышение эффективности отбора и расстановки управленческих кадров, своевременного замещения вакантных должностей квалифицированными специалистами, состоящими в резерве;

повышение профессионализма и компетентности управленческих кадров, содействие их должностному росту.

Разработка и реализация Программы преследуют достижения следующих целевых показателей:

количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование - 20 человек;

количество лиц, включенных в резерв управленческих кадров, получивших дополнительное профессиональное образование, - 10 человек;

доля муниципальных служащих кожууна, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, - не менее 50% на момент окончания действия Программы.

**4. Мероприятия Программы**

Основные программные мероприятия приведены в таблице 2 по следующим пяти направлениям:

- организационно-правовое обеспечение муниципальной службы в кожууне, включающее определение вопросов, подлежащих нормативному регулированию на уровне Республики Тыва, кожууна и сельских поселений, подготовку проектов типовых нормативных актов, иных решений в помощь структурным подразделениям кожууна, а также мониторинг применения законодательства;

- внедрение эффективных технологий и методов кадровой работы, в том числе направленных на стимулирование, мотивацию и оценку деятельности, упорядочение и конкретизацию полномочий муниципальных служащих, в том числе посредством ротации, применения механизмов конкурсных оценочно-экзаменационных мероприятий при замещении вакантных должностей муниципальной службы в Бай-Тайгинском кожууне;

- обеспечение повышения профессиональной компетентности муниципальных служащих и лиц, включенных в резерв управленческих кадров, путем организации дополнительного профессионального обучения, разработки и внедрения индивидуальных планов и программ профессионального развития;

- реализация механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в кожууне, которая включает в себя меры по созданию реестра наиболее коррупционно опасных сфер деятельности администрации кожууна, сельских поселений и подведомственных организациях, разработке методики организации проверки соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, анализу эффективности деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

- обеспечение взаимосвязи государственной гражданской службы и муниципальной службы республики, проведение единой кадровой политики, в том числе посредством работы коллегиальных органов, оказания методологической и консультативной помощи сельским поселениям по вопросам применения норм законодательства;

- повышение уровня открытости и престижа муниципальной службы;

- создание необходимых условий для безопасной и эффективной работы, оборудование рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;

- содержание зданий и сооружений;

- предстаивтельские расходы, прием и обслуживание делегаций;

- увеличесние стоимости горюче-смазочных материалов;

- прочие работы, услуги. Услуги по обучению на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки спеицлиатов.

**5. Обоснование ресурсного обеспечения Программы**

Основными источниками финансирования целевой Программы являются средства муниципального кожуунного бюджета и бюджетов сельских поселений кожууна.

Средства муниципального кожуунного бюджета и бюджетов сельских поселений кожууна будут направлены не только на организацию обучения муниципальных служащих, а также лиц, включенных резерв управленческих кадров Бай-Тайгинского кожууна.

По предварительной оценке, для реализации Программы из муниципального бюджета кожууна потребуется выделение 8100 тыс. рублей, в том числе в 2022 году – 2300 тыс. рублей, в 2023 году – 2800 тыс. рублей, в 2024 году – 3000 тыс. рублей.

За счет средств муниципальных бюджетов сельских поселений – 1000 тыс. рублей, в том числе в 2022 году – 500 тыс. рублей, в 2023 году – 300 тыс. рублей, в 2024 году – 200 тыс. рублей.

Общий объем финансирования Программы на 2022 – 2024 годы составит 9100 тыс. рублей.

Так, на ежегодное обучение: 1) муниципальных служащих – 70 тыс. рублей (кож. бюджет) и 20 тыс. рублей (бюджеты сельских поселений;)

Ежегодные объемы финансирования определяются в соответствии с утвержденным кожуунным бюджетом Бай-Тайгинского кожууна на соответствующий финансовый год, иными источниками в соответствии с законодательством. При этом объем финансирования Программы может быть уточнен в порядке, установленном нормативными правовыми актами кожууна на соответствующий финансовый год, исходя из возможностей бюджета кожууна.

**6. Механизм реализации Программы**

Управление ходом реализации Программы осуществляет заказчик-координатор – управляющий делами администрации Бай-Тайгинского кожууна осуществляющий полномочия главного распорядителя средств, предусмотренных на выполнение Программы. Координатор Программы управляющий делами администрации Бай-Тайгинского кожууна несет ответственность за реализацию Программы, уточняет сроки реализации мероприятий и объемы их финансирования.

Реализация Программы осуществляется посредством участия в Государственной программе Республики Тыва «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров Республики Тыва на 2022 - 2024 годы»

Оценка хода исполнения мероприятий Программы основана на мониторинге ожидаемых непосредственных и конечных результатов Программы как сопоставления фактически достигнутых, так и целевых значений показателей. В соответствии с данными мониторинга по фактически достигнутым результатам реализации в Программу могут быть внесены изменения. В случае выявления лучших практик реализации Программных мероприятий в Программу могут быть внесены изменения, связанные с оптимизацией этих мероприятий.

Управляющий делами администрации Бай-Тайгинского кожууна направляет в экономический блок кожууна:

- ежемесячно, до 5-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем, информацию о ходе реализации Программы с приложением пояснительной записки;

- ежегодно до 25 января - отчет о реализации Программы в отчетном году с анализом финансирования Программы и эффективности использования финансовых средств, с предложениями по дальнейшей реализации Программы и повышению ее эффективности.

**7.Риски и меры по управлению рисками с целью минимизации их влияния на достижение цели программы**

Важное значение для успешной реализации Программы имеет прогнозирование возможных рисков, связанных с достижением основной цели, решением задач Программы, оценка их масштабов и последствий, а также формирование системы мер по их предотвращению.

 В рамках реализации Программы могут быть выделены следующие риски ее реализации.

7.1. Правовые риски.

Правовые риски связаны с изменением федерального законодательства, длительностью формирования нормативно-правовой базы, необходимой для эффективной реализации Программы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий Программы.

 Для минимизации воздействия данной группы рисков планируется:

- на этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании;

- проводить мониторинг планируемых изменений в федеральном законодательстве.

7.2. Финансовые риски.

Финансовые риски связаны с возникновением бюджетного дефицита, что может повлечь недофинансирование, сокращение или прекращение Программных мероприятий.

Способами ограничения финансовых рисков выступают:

- ежегодное уточнение объемов финансовых средств, предусмотренных на реализацию мероприятий Программы, в зависимости от достигнутых результатов;

- определение приоритетов для первоочередного финансирования; планирование бюджетных расходов с применением методик оценки эффективности бюджетных расходов.