



КАРАР

«01» декабрь 2025 й.

№ 435

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«01» декабрь 2025 г.

О продлении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан на 2026 – 2027 годы», утвержденной Постановлением Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан от 01 декабря 2022 года №207

В соответствии с Федеральными законами Российской Федерации от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 20.03.2025 N 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», от 02.03.2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закон Республики Башкортостан от 16.07.2007 г. №453-з «О муниципальной службе в Республике Башкортостан», в целях развития и совершенствования муниципальной службы Администрации муниципального района Туймазинский район, руководствуясь Уставом муниципального района Туймазинский район,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Продлить срок действия муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан на 2023 – 2025 годы», утвержденной постановлением Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики от 01 декабря 2022 года №207.
2. Утвердить и изложить текст муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан на 2026 – 2027 годы» в соответствии с приложением к постановлению.
3. Структурным подразделениям Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан организовать своевременное исполнение программных мероприятий согласно приложению к Программе.
4. Объемы финансирования Программы подлежат ежегодному уточнению, исходя из возможностей бюджета городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования на официальном сайте Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан (www.gp-tmz.ru).

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Шакирову Е.В. управляющего делами Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан.

Глава Администрации
городского поселения
город Туймазы



Э.В. Рахматуллин

Утверждена постановлением
Администрации городского поселения город
Туймазы муниципального района
Туймазинский район Республики Башкортостан
от «01» декабря 2025 г. № 435

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Развитие муниципальной службы
в городском поселении город Туймазы
муниципального района Туймазинский район
Республики Башкортостан на 2026-2027 годы»

Ответственный исполнитель: Управляющий делами Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район

Дата составления проекта
муниципальной программы «01» декабря 2025 г.

ПАСПОРТ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Наименование муниципальной программы	Муниципальная целевая Программа «Развитие муниципальной службы в городском поселении город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан» (далее – Программа).
Основание для разработки муниципальной программы	Федеральные законы Российской Федерации от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 20.03.2025 N 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти» от 02.03.2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закон Республики Башкортостан от 16.07.2007 г. №453-з «О муниципальной службе в Республике Башкортостан», Устав городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район
Заказчик муниципальной программы	Администрация городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан (далее Администрация ГП г.Туймазы)
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Управляющий делами Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан
Исполнители муниципальной программы	Структурные подразделения Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан
Цели и задачи муниципальной программы	<p><u>Цели Программы:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие и совершенствование муниципальной службы в городском поселении город Туймазы муниципального района Туймазинский район; - формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы; - повышение эффективности деятельности муниципальных служащих городского поселения город Туймазы, повышения качества предоставления муниципальных услуг гражданам и организациям; - совершенствование координации кадровой работы и управления персоналом в структурных подразделениях Администрации. <p><u>Задачи Программы:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие и совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы; - совершенствование системы управления муниципальной службой; - повышение эффективности профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих; - создание системы непрерывной подготовки, и повышения квалификации муниципальных служащих за счет средств бюджета городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район;

	<ul style="list-style-type: none"> - внедрение эффективных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности, расширение кадрового потенциала; - применение современных механизмов стимулирования и мотивации труда муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне; - обеспечение системы гарантий муниципальным служащим; - повышение ответственности муниципальных служащих за результаты своей деятельности; - эффективное использование кадрового резерва на муниципальной службе и организация работы с ним; - привлечение на муниципальную службу молодых специалистов, обеспечение преемственности и передачи им накопленного профессионального опыта; - внедрение современных технологий и методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности; - обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы; - реализация мероприятий по противодействию коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе
<p>Целевые индикаторы и показатели муниципальной программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - доля необходимых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва; - доля вакантных должностей муниципальной службы; - количество должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям; - доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации
<p>Сроки и этапы реализации муниципальной программы</p>	<p>2026-2027 годы</p> <p>Реализацию Программы осуществляет заказчик Программы в лице управляющего делами Администрации ГП г.Туймазы при участии структурных подразделений Администрации ГП г.Туймазы</p> <p><u>Управляющий делами осуществляет:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно правовое и методологическое обеспечение реализации Программы; - сбор и систематизацию информации о реализации программных мероприятий; - обеспечивает взаимодействие заинтересованных органов, структурных подразделений Администрации ГП г.Туймазы, исполнителей программных мероприятий; - оценку результативности мероприятий Программы,

	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг эффективности деятельности муниципальной службы; - отчитывается о ходе реализации Программы по итогам года в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом (январь)
Перечень подпрограмм	-
Ресурсное обеспечение муниципальной программы	<ul style="list-style-type: none"> - затраты на аттестацию рабочих мест в 2026 году; - приобретение многофункционального и цветного принтера в 2026 году; - приобретение картотечного шкафа и шкафов для хранения документов в 2027 году; - проведение мероприятий по профессиональной переподготовке и повышению квалификации кадров, проведение конференций, семинаров для муниципальных служащих Администрации и ее структурных подразделений; - организация переходного периода на электронный документооборот 2026-2027 годы (приобретение программы 1-С-облако, приобретение ЭЦП для сотрудников и пр.) - приобретение информационных ресурсов (подписка на профессиональные журналы): 2026 – 160,0 тыс. руб. 2027 – 180,0 тыс. руб. <p>Размер бюджетных ассигнований может быть скорректирован с учетом возможности бюджета городского поселения.</p>
Ожидаемые конечные результаты муниципальной программы	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и приведение ее в соответствие с федеральным законодательством; - создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих, повышения квалификации и профессиональной переподготовки муниципальных служащих; - актуализация содержания программ системы непрерывного обучения муниципальных служащих, внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения; - совершенствование координации кадровой работы в структурных подразделениях Администрации; - формирование эффективного кадрового потенциала и кадрового резерва муниципальных служащих, совершенствование их знаний и умений; - проведение единой кадровой политики при решении задач в области развития муниципальной службы в целях совершенствования деятельности Администрации; - совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы. - разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения муниципальных служащих, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение;

	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование порядка замещения вакантных должностей муниципальной службы на основе конкурса; - внедрение и совершенствование механизмов формирования и использования кадрового резерва, проведения аттестаций и квалификационных экзаменов муниципальных служащих; - разработка и внедрение программ и индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих; - разработка и внедрение современных механизмов мотивации и стимулирования эффективной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - реализация установленных законодательством гарантий и прав муниципальных служащих; - разработка и внедрение информационных и современных кадровых технологий в системе органов местного самоуправления; - обеспечение открытости, гласности и равного доступа граждан к муниципальной службе.
--	---

I. ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ НА ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ГОРОД ТУЙМАЗЫ ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ТУЙМАЗИНСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Программа разработана в соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Одним из основных условий поступательного развития Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов Администрации ГП г.Туймазы, реализация которого тесно взаимосвязана с задачей по созданию и эффективному применению системы планомерного дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления города Туймазы является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков у муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления среди населения города Туймазы Республики Башкортостан.

Современные методы планирования и регламентации труда муниципальных служащих не получили широкого распространения, а механизмы мотивации и стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере.

В целях создания положительного имиджа муниципального служащего, повышения роли и престижа муниципальной службы необходимо обеспечить открытость и гласность муниципальной службы посредством публикаций опросов общественного мнения в средствах массовой информации, выступлений руководства Администрации ГП г.Туймазы и ее структурных подразделений.

На сегодняшний день система организации муниципальной службы не лишена недостатков: служащие профессионально выполняют свои функции, не всегда задумываясь о

целях своей деятельности, самостоятельной постановки задач и подбора адекватных измерителей эффективности своего труда.

В этой связи назрела острая необходимость пересмотра и изменения принципов формирования кадровой политики. Требуется разработка современного механизма развития муниципальной службы на долговременной основе. В качестве такой основы использован программно – целевой метод и создан проект целевой программы по развитию муниципальной службы в Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан.

Развитие муниципальной службы должно осуществляться в соответствии с единой программой, которая позволит подойти к решению вышеназванных проблем комплексно, обеспечить последовательность и системность реализации мероприятий по развитию муниципальной службы.

Основные ожидаемые результаты реализации Программы:

- повышение профессиональной компетенции муниципальных служащих;
- совершенствование кадровой политики, предполагающей учет моральных, деловых, профессиональных и иных качеств муниципальных служащих;
- усовершенствование механизмов мотивации и стимулирования муниципальных служащих;
- повышение эффективности организации муниципальной службы;
- увеличение открытости, гласности и равного доступа граждан к муниципальной службе;
- усовершенствование деятельности по противодействию коррупции;
- повышение престижа муниципальной службы;
- улучшение социально-экономических условий развития муниципальной службы;
- обобщение и распространение передового опыта по вопросам управления персоналом и организации муниципальной службы;
- формирование антикоррупционного сознания у муниципальных служащих.

Важнейшими условиями успешной реализации Программы являются эффективный мониторинг выполнения намеченных мероприятий, принятие оперативных мер по корректировке мероприятий и показателей (индикаторов) Программы.

Выполнению поставленных задач могут препятствовать негативные факторы финансового характера (финансовые риски).

Финансовые риски связаны с возникновением дефицита бюджета Администрации ГП г.Туймазы и, как следствие, с недостаточным уровнем финансирования Программы. Финансовые риски могут повлечь невыполнение в полном объеме мероприятий Программы, что существенно повлияет на уровень профессиональной подготовки муниципальных служащих и развитие кадровой политики в целом.

Преодоление указанных рисков возможно при условии достаточного и своевременного финансирования мероприятий Программы из бюджета муниципального образования.

Программа «Развитие муниципальной службы в Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан» разработана на основании результатов изучения информационно – аналитических данных по наличию потребности в кадрах всех сфер муниципальной службы.

Муниципальная служба в Администрации городского поселения город Туймазы муниципального района Туймазинский район Республики Башкортостан (далее

Администрация) сформирована в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».

В настоящее время правовыми актами Администрации урегулированы основные вопросы муниципальной службы в рамках действующего законодательства. Наряду с принятием новых муниципальных правовых актов ведется работа по внесению изменений и признанию утратившими силу отдельных правовых актов, касающихся вопросов муниципальной службы. Повышение профессионализма муниципальных служащих в Администрации обеспечивается путем организации дополнительного профессионального образования по программам профессионального развития, профессионального обучения муниципальных служащих, включающего профессиональную переподготовку, курсы повышения квалификации, проведение конференций, семинаров, вебинаров.

В современных условиях развитие муниципальной службы должно осуществляться на основе комплексного подхода. Он подразумевает как развитие профессионального уровня муниципальных служащих, так и процедуру аттестации, сдачи квалификационного экзамена, рациональное использование существующего кадрового потенциала и подготовку нового, освоение новых возможностей развития муниципальной службы, предоставляемых новыми технологиями, в частности, информационными системами сети Интернет.

В этом направлении проделана работа в части правового и организационного сопровождения всех вышеназванных процедур. В результате определены подходы к формированию кадрового состава муниципальной службы, сформирован кадровый резерв, функционирует комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе. Конкретизированы квалификационные требования к должностям муниципальной службы. Подбор работников на муниципальную службу осуществляется через реализацию определенных федеральным законодательством приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы, назначения на должности муниципальной службы из кадрового резерва на замещение вакантной должности муниципальной службы.

В Администрации активно используется конкурсная процедура подбора кадров на вакантные должности муниципальной службы. В данном направлении необходимо совершенствовать процедуру проведения конкурса с использованием различных методов и технологий кадровой работы, шире развивать работу с резервом кадров.

Отсюда вытекают задачи повышения престижа муниципальной службы и развития корпоративной культуры. Обе эти задачи подразумевают обеспечение социальных гарантий кадров муниципального управления и направлены на решение проблемы «утечки мозгов» в коммерческие организации.

Таким образом, осознавая остроту и актуальность преобразований в кадровой политике, данная Программа позволит в ходе своей реализации создать новые механизмы и принципы организации работы с кадрами в Администрации, обеспечить концентрацию ресурсов, позволяющих повысить качество и прозрачность работы служащих, эффективность использования кадрового потенциала. Основными принципами формирования Программы развития муниципальной службы являются:

- принцип законности и социальной защищенности, который предполагает строгое соблюдение законов и муниципальных правовых актов при построении и реализации кадровой политики;

- принцип системности, согласно которому развитие муниципальной службы рассматривается как целостная, динамично развивающаяся система, охватывающая все сферы управления персоналом и все категории сотрудников;

- принцип единства и равных возможностей, утверждающий равные возможности представителей всех социальных, классовых, национальных групп при подборе, расстановке и ротации кадров, а также применение единых подходов к управлению муниципальной службой во всех структурных подразделениях Администрации, так как главным критерием оценки сотрудника является соответствие его профессиональных качеств, навыков и умений требованиям, предъявляемым к должности муниципальной службы;

- принцип командного единства, который определяет ориентированность на сотрудников, готовых работать в команде для получения общего результата и умеющих согласовывать свои интересы с интересами коллектива;

- принцип комплементарности ролей в организации, предполагающий такой подбор и расстановку кадров в органах местного самоуправления, чтобы личностные качества одного служащего гармонично взаимодополнялись качествами другого, создавая тем самым единый работоспособный, компетентный и эффективный управленческий коллектив.

Изложенные принципы обеспечивают целостность Программы, ориентацию на результат, а также возможность гибкого воздействия на все кадровые процессы в Администрации.

Немаловажную роль играет своевременное определение перспектив и проблем в развитии муниципальной службы с целью ее дальнейшего совершенствования. Последовательная реализация мероприятий Программы должна привести к созданию условий для развития муниципальной службы, а также повышения эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, результативности, роли и престижа муниципальной службы.

II. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ, СРОКИ И ЭТАПЫ, ПОКАЗАТЕЛИ (ИНДИКАТОРЫ) ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ (РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ) МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Основные мероприятия по развитию муниципальной службы в Администрации определяются целями и стратегическими задачами Программы и разработаны с учетом положений федерального, республиканского законодательства и нормативных актов органов местного самоуправления, регулирующих вопросы муниципальной службы.

Обозначенные в паспорте Программы цели направлены на: формирование кадрового состава муниципальных служащих, адекватного требованиям реформ, способного максимально адаптироваться в новых условиях, более эффективно решать задачи и выполнять функции, возложенные на Администрацию.

Для успешного достижения поставленных целей, предполагается решение следующих задач:

- совершенствование нормативно – правовой базы по вопросам муниципальной службы, путем проведения анализа и мониторинга муниципальных нормативно – правовых актов Администрации на предмет соответствия положениям федерального и республиканского законодательства о муниципальной службе;

- проведение постоянного анализа Положений структурных подразделений Администрации на предмет соответствия выполняемых задач и функций полномочиям, закрепленным федеральным и республиканским законодательством за органами местного самоуправления.

- формирование и совершенствование системы кадрового обеспечения муниципальной службы, информационно – организационных механизмов ее функционирования, путем внедрения новых методов планирования; отбора кадров через конкурсные процедуры и формирования резерва кадров; ротации кадров с учетом их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных

служащих, через проведение аттестации; создания условий для их должностного роста; проведения унификации и автоматизации кадровой работы; формирования позитивного отношения граждан к муниципальным служащим, внедрение норм этики поведения сотрудников через систему формирования корпоративной культуры;

- повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников Администрации посредством создания системы нормативного обучения и развития дополнительного профессионального образования;

- создание системы мотивации карьерного роста, путем обеспечения надлежащих условий для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, через формирование эффективной системы материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности;

- реализовать комплекс мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, уделив приоритетное внимание вопросам предупреждения коррупции через систему формирования корпоративной культуры, создания условий для укрепления исполнительской дисциплины и повышения ответственности сотрудников за исполнение своих должностных обязанностей.

- формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим через формирование профессиональной компетентности и нравственных основ поведения муниципальных служащих;

- внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы при подборе кадров (проведение конкурсов на замещение вакантных должностей, формирование кадрового резерва, проведения аттестации и квалификационных экзаменов муниципальных служащих, их ротации);

- внедрение в практику кадровой работы структурных подразделений Администрации правил, учитывающих длительное беспрепятственное и эффективное исполнение муниципальными служащими своих должностных обязанностей при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

- использование на муниципальной службе механизмов стратегического кадрового планирования;

- создание объединенной единой кадровой базы данных путем автоматизации кадровых процедур и внедрения информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами;

- внедрение в практику отбора кадров для назначения на должность муниципальной службы правила - назначения: из числа лиц, включенных в кадровый резерв или на конкурсной основе, а также горизонтальную и вертикальную ротацию кадров из числа муниципальных служащих в порядке должностного роста и стажировки;

- разработать модели должностных инструкций, позволяющие упорядочить и конкретизировать должностные обязанности муниципальных служащих;

- ввести систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- внедрить мероприятия по адаптации сотрудников, направленных на оптимизацию процесса вхождения в должность нового сотрудника, уменьшение количества возможных ошибок на начальном этапе, а также на выявление уровня квалификации и потенциала сотрудника в период прохождения им испытательного срока;

- улучшить материально – технические условия и ресурсную обеспеченность функционирования системы муниципальной службы;

- проведение мониторинга, обеспечивающего контроль за достижением результатов и определение персональной ответственности руководителей подразделений и должностных лиц.

Формирование системы профессионального развития муниципальных служащих рассматривается как централизованный и целенаправленный непрерывный образовательный процесс. Участие в данном процессе начинается со дня поступления на работу, продолжается на всем протяжении трудовой деятельности в органах местного самоуправления и является обязательным условием служебного и профессионального роста сотрудников.

Эффективность системы непрерывного образования кадров может быть обеспечена следующими условиями:

- формированием системы непрерывного профессионального образования муниципальных служащих, охватывающей все уровни муниципальной службы, включающей все уровни образования, сочетание которых должно быть оптимальным для существующей кадровой ситуации и меняться с изменением этой ситуации, а также позволяющей в дальнейшем эффективно работать в смежных областях профессиональной деятельности и на разных уровнях;

- определением приоритетных направлений дополнительного профессионального образования, исходя из основных принципов функционирования и совершенствования системы кадрового обеспечения муниципальной службы, которые можно определить как системное единство гуманитарной, управленческой, финансово – экономической, социальной, психологической и правовой подготовки. Данное направление Программы включает в себя мероприятия по определению потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих, разработке и утверждению плана обучения по образовательным программам, внедрению новых методов обучения муниципальных служащих;

Процесс обучения муниципальных служащих необходимо разделить:

а) по видам обучения – внутри Администрации, вне Администрации, самообразование;

б) по формам обучения – с отрывом от работы, без отрыва от работы; на рабочем месте (вебинары), вне рабочего места;

в) по целевому назначению – подготовка новых работников (резервистов), повышение квалификации, переподготовка муниципальных служащих.

Подготовка муниципальных служащих обычно проводится в соответствии с ежегодно утверждаемым планом. Для обучения специалистов привлекаются учебные заведения, имеющие соответствующую аккредитацию и лицензии на предполагаемые программы, а также задействование руководителей и специалистов органов местного самоуправления района, обладающих конструктивным практическим опытом, и отдельных лекторов.

Повышенное внимание к мотивации управленческого труда позволит привлечь на муниципальную службу как молодых специалистов, так и опытных управленцев. Мотивация предполагает меры материального стимулирования и социальной поддержки.

Обеспечение социальных гарантий муниципальных кадров, предполагает следующие направления:

- забота о здоровье или «реализация здоровые сберегающих технологий». Данное направление включает обязательное прохождение служащими медицинского обследования (диспансеризацию), пропаганду здорового образа жизни (участие в спортивных мероприятиях), оказание медицинских услуг на рабочем месте (в медицинском (фельдшерском) пункте);

- формирование и развитие корпоративной культуры. Это целенаправленно формируемая система норм и у сотрудников для обеспечения добросовестного исполнения

должностных обязанностей и создания нравственно – правовой основы для работы единой командой на благо муниципалитета через следующие мероприятия:

а) Кодекс этики и служебного поведения муниципального служащего;

б) организация культурно – массовых мероприятий, посещение концертов, театров, выездов в зоны отдыха с целью создания благоприятного ценностей, служащая регулятором организационных отношений. Формирование корпоративной культуры включает в себя внедрение правил и норм поведения, морально- этических установок психологического климата в коллективах.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в Администрации является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. Данное направление реализуется и направлено на совершенствование механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, особое внимание уделено формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности. Работа в этом направлении предусматривает:

- обеспечение работы телефона доверия и информационного сайта;
- разработку и внедрение стандартов предоставляемых услуг, а также административных регламентов;
- повышение эффективности взаимодействия Администрации и гражданского общества, а также повышение прозрачности ее деятельности и модернизации системы информационного обеспечения;
- внедрения экспертизы нормативных правовых актов и их проектов на коррупционность;
- контроль за соблюдением муниципальными служащими запретов и ограничений, предусмотренных статьями 13 и 14 Федерального закона Российской Федерации «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Управляющий делами Администрации



Е.В. Шакирова