

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ЛЯНТОР**

**СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯНТОР ВТОРОГО СОЗЫВА**

**Р Е Ш Е Н И Е**

«27» сентября 2012 года № 238

г. Лянтор

|  |
| --- |
| Об одобрении проекта целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении  Лянтор на 2013-2015 годы» |

В целях развития и обеспечения эффективности муниципальной службы в городском поселении Лянтор, Совет депутатов городского поселения Лянтор решил:

1. Одобрить проект целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении Лянтор на 2013-2015 годы», согласно приложению.
2. Решение вступает в силу после его подписания.

|  |  |
| --- | --- |
| Председатель Совета депутатов  городского поселения Лянтор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.Ю. Корзюкова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2012 г. | Глава городского поселения Лянтор  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.В. Алешин  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2012 г. |

|  |
| --- |
| Приложение к решению Совета  депутатов городского поселения Лянтор от «27» сентября 2012 №238 |

Целевая программа «Развитие муниципальной службы в городском поселении Лянтор на 2013 – 2015 годы» (проект)

# Паспорт

# целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении Лянтор на 2013-2015 годы» (далее - Программа)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Целевая программа **«**Развитие муниципальной службы в городском поселении Лянтор» на 2012-2014 годы |
| Основание для разработки программы | Ст.35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Бюджетный кодекс Российской Федерации, Закон Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре», постановление Правительства Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 09.10.2010 № 243-п «О целевой программе Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы, резерва управленческих кадров в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре на 2011-2013 годы» |
| Инициатор программы | Управление по организации деятельности Администрации города |
| Основные разработчики программы | Управление по организации деятельности Администрации города |
| Цель программы | - создание системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, ориентированной на решение практических задач местного самоуправления;  - повышение уровня подготовки муниципальных служащих городского поселения Лянтор по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления. |
| Задачи программы | Повышение эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих в муниципальном образовании городское поселение Лянтор;  - создание условий для оптимального организационно - правового, методического и социально – экономического обеспечения муниципальной службы;  - развитие эффективных технологий и современных методов кадровой работы в Администрации города;  - совершенствование системы подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров на муниципальной службе;  - совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбы с ней на муниципальной службе, открытость и гласность деятельности органов местного самоуправления. |
| Сроки и этапы реализации программы | Реализация программы рассчитана на 2013-2015 годы. |
| Объёмы и источники финансирования программы | Общий объём финансирования программы за счёт средств бюджета городского поселения Лянтор на 2013-2015 годы составляет 600 000 тысяч рублей, в том числе:   1. Курсы повышения квалификации:   2013 год – 150 000 тыс. руб.  2014год – 150 000 тыс. руб.  2015 год - 150 000 тыс.руб   1. Профильные семинары:   2013 год – 50 тыс.руб.  2014 год – 50 тыс.руб  2015 год – 50 тыс.руб |
| Ожидаемые конечные результаты реализации программы | - повышение квалификации 45 муниципальных служащих: в 2013 году- 15 человек, в 2014 году- 15 человек, в 2015 году – 15 человек.  - 30 муниципальных служащих пройдут обучение по профильным направлениям в семинарах.  - положительные показатели эффективности работы Администрации городского поселения Лянтор (социально – экономическое развитие города, участие в конкурсах и т.д.) |
| Координатор программы | Управление по организации деятельности Администрации города |
| Исполнители программы | Управление по организации деятельности Администрации города |

# 1.Характеристика проблем, на решение которых направлена долгосрочная целевая программа

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

В связи с принятием ряда нормативных актов по вопросам профилактики и противодействия коррупции, на управление по организации деятельности Администрации города возложены функции по проверке достоверности предоставляемых сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, организация деятельности комиссии по урегулированию конфликта интересов. Данная деятельность нуждается координации и методическом сопровождении, в целях повышения ответственности должностных лиц, повышения эффективности проводимой работы.

В целях повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления, необходимо решать вопросы повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Организация регулярного повышения квалификации муниципальных служащих по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления, необходима для повышения образовательного уровня муниципальных служащих, соответствия их квалификационного уровня требованиям, предъявляемым к замещаемой должности, инструментом обеспечения которой и призвана стать настоящая программа.

Реализация программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности. Анализ состояния кадрового потенциала Администрации городского поселения Лянтор показывает:

- основная часть муниципальных служащих (66,6%) находится в возрасте от 30 до 50 лет, в возрасте свыше 50 лет - 23% муниципальных служащих;

- стаж муниципальной службы до 5 лет имеют 39 % муниципальных служащих, стаж от 5 до 10 лет имеют 25 % , стаж более 10 лет - 36 %.

- доля специалистов, имеющих высшее юридическое образование, составляет 23,5%, имеющих образование по специальности "экономика и управление" - 20 %. Из числа муниципальных служащих, имеющих высшее образование, 19,6 имеют образование по направлению «государственное и муниципальное управление»;

- в 2011 году повысили квалификацию 6 муниципальных служащих, из них 4- за счёт бюджета городского поселения Лянтор.

- 40 муниципальных служащих не обучались на курсах повышения квалификации более трёх лет.

На основании проведенного анализа состояния кадрового потенциала Администрации городского поселения Лянтор, можно сделать следующие выводы:

- профессиональная подготовка муниципальных служащих характеризуется достаточно высоким образовательным уровнем и опытом управленческой работы. Высшее образование имеют 99 % муниципальных служащих.

- необходимо установить планомерный характер системы повышения квалификации;

- акцентировать внимание на работу с внешним и внутренним кадровым резервом муниципальных служащих;

Для эффективной реализации федерального законодательства и законодательства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, регулирующего местное самоуправление и муниципальную службу, с целью исполнения полномочий по решению вопросов местного значения городского поселения Лянтор, необходима заблаговременная подготовка, направленная на формирование кадрового потенциала Администрации городского поселения Лянтор.

2.Основные цели и задачи долгосрочной целевой программы

2.1.Цель реализации программы предполагает создание механизмов развития муниципальных служащих как ключевого ресурса повышения эффективности муниципального управления; создание профессиональной, конкурентоспособной, ориентированной на интересы населения, открытой муниципальной службы, направленной на решение вопросов местного значения.

2.2. Для достижения указанной цели должны быть решены следующие задачи:

-создание условий для оптимального организационно – правового, методологического обеспечения муниципальной службы; формирование сбалансированной нормативно – правовой базы муниципальной службы;

- формирование механизма использования современных кадровых технологий в системе муниципальной службы, принятия комплекса мер содействия должностному росту муниципальных служащих в соответствии с квалификационными требованиями;

- создание системы подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для муниципальной службы,;

- создание базы данных, включающей в себя информацию о высокоэффективных профессиональных управленческих кадрах города Лянтора;

- создание системы открытости, гласности в деятельности муниципальной службы;

-создание комплекса мер, направленных на повышение качества исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям услуг;

2.3. Основными путями решения и направлениями Программы являются:

- совершенствование нормативно – правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

- повышение профессиональной компетенции муниципальных служащих;

- создание условий, исключающих конфликт интересов на муниципальной службе;

- создание условий для обеспечения устойчивого развития кадрового потенциала, повышения эффективности муниципальной службы.

3.Сроки и этапы реализации долгосрочной целевой программы

Реализация программы рассчитана на 2013-2015 годы.

4.Обоснование ресурсного обеспечения долгосрочной целевой программы

Финансирование программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования городское поселение Лянтор. Объем финансирования программы в 2013 - 2015 годах составит 600,0 тыс. рублей, в том числе:

в 2013 году – 200 тысяч рублей;

в 2014 году - 200 тысяч рублей;

в 2015 году - 200 тысяч рублей.

Расходы на финансирование Программы ежегодно будут уточняться при подготовке проекта бюджета на соответствующий финансовый год в соответствии с утвержденным бюджетом.

5. Механизм реализации долгосрочной целевой программы

Механизм реализации Программы представляет собой скоординированные действия по срокам и направлениям действия исполнителей с учётом меняющихся социально-экономических условий. В зависимости от изменения задач на разной стадии исполнения, отдельные мероприятия программы могут быть заменены на другие, в большей степени отвечающие задачам конкретного периода.

Организацию реализации Программы осуществляет управление по организации деятельности Администрации города, контролирующее выполнение намеченных мероприятий.

Управление по организации деятельности Администрации города ежегодно формирует бюджетную заявку на ассигнования из бюджета городского поселения Лянтор и в установленном порядке представляет её в управление бюджетного учёта и отчётности.

6. Оценка ожидаемой эффективности долгосрочной целевой программы

В результате реализации мероприятий Программы предполагается достижение следующих результатов:

- приведение нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и кадровой политики в соответствие с федеральным и окружным законодательством;

- наличие правовой основы организации системы управления процессом поступления на муниципальную службу;

- формирование и подготовка кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы;

- повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы;

- создание профессиональной муниципальной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих;

- создание эффективно действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;

- соблюдение муниципальными служащими требований к служебному поведению и недопущения конфликта интересов на муниципальной службе;

- создание высокоэффективного кадрового резерва;

- информатизация, внедрение программного обеспечения с целью автоматизации кадрового делопроизводства и ведения реестра муниципальных служащих.

7. Перечень программных мероприятий

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия программы | Срок выполнения | Финансовые затраты | | | | Источники финансирования | Ожидаемые результаты |
| Всего | В том числе по годам | | |
| 2013 | 2014 | 2015 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |  | 7 |  |
| Цель: Создание условий для эффективного функционирования системы муниципальной службы | | | | | | | | |
| Задача 1. Формирование и развитие системы управления муниципальной службой городского поселения Лянтор | | | | | | | | |
| 1.1 | Анализ нормативно – правовых актов, связанных с формированием и развитием системы управления муниципальной службой городского поселения Лянтор с целью выявления вопросов, подлежащих нормативному регулированию | постоянно, весь период действия программы |  |  |  |  | Не требует финансирования | приведение нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и кадровой политики в соответствие с федеральным и окружным законодательством |
| 1.2. | Подготовка, согласование и принятие нормативных правовых актов связанных с формированием и развитием системы управления муниципальной службой городского поселения Лянтор | постоянно, весь период действия программы |  |  |  |  | Не требует финансирования | наличие правовой основы организации системы управления процессом поступления на муниципальную службу |
| 1.3. | Внедрение организации проведения проверки соблюдения требований к служебному поведению и урегулирования конфликта интересов в соответствии с законодательством о муниципальной службе | постоянно, весь период действия программы |  |  |  |  | Не требует финансирования | соблюдение муниципальными служащими требований к служебному поведению и недопущения конфликта интересов на муниципальной службе |
| Задача 2. Внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы | | | | | | | | |
| 2.1. | Внедрение современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, квалификационных экзаменов и аттестации муниципальных служащих | постоянно, весь период действия программы |  |  |  |  | Не требует финансирования | повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы, создание профессиональной муниципальной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих |
| Задача 3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | | | | | | | | |
| 3 | Формулирование квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам по группам должностей муниципальной службы | В течение всего срока действия программы года |  |  |  |  | Не требует финансирования | создание профессиональной муниципальной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих |
| 4 | Обучение на семинарах по профильным направлениям | В течение всего срока действия программы | 150 т.р. | 50  т.р. | 50  т.р. | 50  т.р. | Средства бюджета города | создание эффективно действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих |
| 5 | Обучение на курсах повышения квалификации | В течение всего срока действия программы | 450  т.р. | 150 т.р. | 150 т.р. | 150 т.р. | Средства бюджета города | создание эффективно действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих |
| Задача 4. Развитие приоритетных направлений деятельности муниципальной службы  в городе Лянторе | | | | | | | | |
| 6 | Мониторинг соблюдения муниципальными служащими ограничений и запретов, установленных Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» | В течение всего срока действия программы года |  |  |  |  | Не требует финансирования | Разработка и внедрение методики по проверке соблюдения муниципальными служащими ограничений и запретов, установленных Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» |
| 7 | Мониторинг деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в Администрации городского поселения Лянтор | В течение всего срока действия программы года |  |  |  |  | Не требует финансирования | получение данных для совершенствования деятельности комиссии |
| 8 | Проведение совещаний, заседаний «круглых столов» для муниципальных служащих по актуальным вопросам | В течение всего срока действия программы года |  |  |  |  | Не требует финансирования | Проведение ежегодно одного мероприятия по обсуждению проблем на муниципальной службе |
| 9 | Участие в переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих по программе ХМАО - Югры «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре» на 2011-2013 годы | В течение всего срока действия программы года |  |  |  |  | За счет средств бюджета автономного округа | Увеличение доли муниципальных служащих, прошедших обучение на курсах повышения квалификации |
| 10 | Формирование у населения города положительного образа муниципального служащего: выступления в средствах массовой информации и перед населением, повышение эффективности работы с обращениями граждан | постоянно |  |  |  |  | Не требует финансирования | создание комплекса мер, направленных на повышение качества исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям услуг |
|  | Всего по программе |  | 600  т.р. | 200  т.р. | 200  т.р. | 200  т.р. |  |  |