

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯНТОР**

**Сургутского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа-Югры**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«06» августа 2015 года № 568

 г.Лянтор

|  |
| --- |
| Об утверждении ведомственной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении Лянтор на 2016-2018 годы» |

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 20.07.2007 N 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», постановлением Администрации городского поселения Лянтор от 25.11.2013 № 600 «О ведомственных целевых программах» (с изменениями и дополнениями от 12.01.2015 № 6), в целях развития и обеспечения эффективности муниципальной службы в городском поселении Лянтор:

1. Утвердить ведомственную целевую [программу](#Par28) «Развитие муниципальной службы в городском поселении Лянтор на 2016-2018 годы» (далее - Программа) согласно приложению.

2. Управлению по организации деятельности (Бахарева Н.Н.) обеспечить организацию исполнения мероприятий Программы.

3. Управлению бюджетного учета и отчетности (Петрук Т.В.) обеспечить финансирование мероприятий программы в пределах средств бюджета городского поселения Лянтор на соответствующий финансовый год.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Лянторская газета» и разместить на официальном сайте Администрации городского поселения Лянтор.

5. Постановление вступает в силу со дня его подписания.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника управления по организации деятельности Бахареву Н.Н.

Глава города С.А. Махиня

|  |
| --- |
| Приложение к постановлениюАдминистрации городского поселения Лянтор от «06» августа 2015 года № 568 |

Ведомственная целевая программа

«Развитие муниципальной службы в городском поселении Лянтор

на 2016 – 2018 годы»

#

# Паспорт

ведомственной целевой программы «Развитие муниципальной службы

в городском поселении Лянтор на 2016 – 2018 годы»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Ведомственная целевая программа «Развитие муниципальной службы в городском поселении Лянтор на 2016 – 2018 годы»  |
| Дата и номер МПА, которым утверждена данная программа | Постановление Администрации городского поселения Лянтор от 06 августа 2015 года № 568 |
| Исполнители программы | Управление по организации деятельности Администрации города |
|  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 |
| 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» |
| 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 2016-2018годы.Первый этап – 2016 год;Второй этап – 2017 год;Третий этап – 2018 год. |
| Объёмы и источники финансирования программы  | Общий объём финансирования программы за счёт средств бюджета городского поселения Лянтор на 2016-2018 годы составляет 793 986 рублей, в том числе:1. Курсы повышения квалификации:

2016 год – 183 996 руб.2017год – 199 329 руб.2018 год - 260 661 руб.1. Профильные семинары:

2016 год – 50 000 руб.2017 год – 50 000 руб.2018 год – 50 000 руб. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации программы | - повышение квалификации 42 муниципальных служащих: в 2016 году- 12 человек, в 2017 году- 13 человек, в 2018 году – 17 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.) |

# Характеристика проблемы и обоснование необходимости ее решения

 Программа разработана в соответствии со ст.35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», ст. 22 Закона Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре»,постановлением Администрации городского поселения Лянтор от 25.11.2013 № 600 «О ведомственных целевых программах» (с изменениями от 12.01.2015 № 6).

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 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 (69%) находится в возрасте от 30 до 50 лет, в возрасте свыше 50 лет - 19% муниципальных служащих; 12% муниципальных служащих в возрасте до 30 лет.

- стаж муниципальной службы до 5 лет имеют 29 % муниципальных служащих, стаж от 5 до 10 лет имеют 34 % , стаж более 10 лет - 37 %.

- доля специалистов, имеющих высшее юридическое образование, составляет 28%, имеющих образование по специальности "экономика и управление" - 38 %. Из числа муниципальных служащих, имеющих высшее образование, 7 % имеют образование по направлению «государственное и муниципальное управление»; 27 % муниципальных служащих имеющих высшее образование иных направлений.

- в 2015 году повысили квалификацию за счёт бюджета городского поселения Лянтор 18 муниципальных служащих.

- 8 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.

Повышение уровня эффективности и результативности муниципальной службы в городском поселении Лянтор оказывает непосредственное влияние на социально-экономическое развитие городского поселения Лянтор. Решение данной задачи будет способствовать выходу муниципальной службы на более высокий качественный уровень и позволит сделать более эффективным механизм муниципального управления во всех сферах жизнедеятельности городского поселения Лянтор.

1. Основные цели и задачи Программы

2.1.Цель реализации программы предполагает создание механизмов профессионального 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, совершенствования 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.

1. Сроки и этапы реализации Программы

Реализация программы рассчитана на 2016-2018 годы:

Первый этап – 2016 год;

Второй этап – 2017 год;

Третий этап – 2018 год.

1. Обоснование ресурсного обеспечения Программы

Финансирование программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования городское поселение Лянтор. Объем финансирования программы в 2016 - 2018 годах составит 763 986 рублей, в том числе:

в 2016 году – 233 996 рублей;

в 2017 году - 249 329 рублей;

в 2018 году - 310 661 рублей.

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

5. Механизм реализации Программы

Реализация Программы осуществляется посредством заключения муниципальных контрактов на выполнение работ, оказание услуг, заключаемых с исполнителями в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

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.

 6. Ожидаемые конечные, а также непосредственные результаты

реализации Программы

Ожидаемые конечные, а также непосредственные результаты реализации Программы приведены в приложении № 1 к Программе.

7. Перечень программных мероприятий

Перечень программных мероприятий приведен в приложении № 2 к Программе.

Приложение № 1 к Программе

Ожидаемые конечные, а также непосредственные результаты

реализации ведомственной целевой программы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  № п/п |  Наименование  показателей  результатов  | Базовыйпоказательна началореализацииведомствен-ной целевойпрограммы |  Значения показателя  по годам  |  Целевое  значение показателя  на момент  окончания  действия ведомствен-ной целевой программы  |
| 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | Показатели непосредственных результатов  |  |  |  |  |  |
|  1  | Создание эффективно действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
|  2  |  |  |  |  |  |  |
|  | Показатели конечных результатов  |  |  |  |  |  |
|  1  | Соблюдение норм законодательства об отдельных вопросах муниципальной службы в ХМАО – Югре. |  | 100% | 100% | 100% | 100% |
|  2  | Охват повышением квалификации муниципальных служащих (раз в 3 года) | 81% | 100% | 100% | 100% | Систематическое повышение уровня квалификации муниципальных служащих |

Приложение № 2 к Программе

Перечень программных мероприятий

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия программы | Срок выполнения | Финансовые затраты  | Источники финансирования | Ожидаемые результаты |
| Всего  | В том числе по годам |
| 2016 | 2017 | 2018 |
| 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 | 150000,00 р. | 50000,00р. | 50000,00р. | 50000,00р. | Средства бюджета городского поселения Лянтор | создание эффективно действующей системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих |
| 5 | Обучение на курсах повышения квалификации | В течение всего срока действия программы | 643986,00р. | 183996,00 р. | 199329,00 р. | 260661,00 р. | Средства бюджета городского поселения Лянтор | 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 | 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 |  | 763986,00р. | 183996,00р. | 199329,00р. | 260661,00р. |  |  |