### Герб Ливен на БЛАНК

### РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

# ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЛИВНЫ

## П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

15 июля 2016 г. № 92

г. Ливны

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2017-2019 годы»

Руководствуясь Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Орловской области от 9 января 2008 года №736-ОЗ «О муниципальной службе в Орловской области», постановлением Правительства Орловской области от 29 ноября 2012 года №144 «Об утверждении государственной программы «Повышение эффективности государственного и муниципального управления в Орловской области, поддержка институтов гражданского общества» администрация города п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2017-2019 годы» согласно приложению.
2. Финансовому управлению администрации города предусмотреть финансирование муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2017-2019 годы» при формировании бюджета на 2017 год и плановый период 2018-2019 годов.
3. Считать утратившим силу постановление администрации города от 25 октября 2013 года №73 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2017-2019 годы».
4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2017 года.
5. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника отдела организационной и кадровой работы Т.Н. Болычеву.
6. Опубликовать настоящее постановление в газете «Ливенский вестник» и разместить на официальном сайте администрации города в сети Интернет.

Исполняющий обязанности

главы города Н.В. Злобин

Приложение

к постановлению администрации

от 15 июля 2016 г. № 92

ПАСПОРТ

муниципальной программы «Развитие муниципальной службы

в городе Ливны Орловской области на 2017 - 2019 годы»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование  Программы | «Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области на 2017 - 2019 годы» (далее - Программа) |
| Основание  для разработки  Программы | Бюджетный [кодекс](consultantplus://offline/ref=D4FE341919274C145A87523FD73E76ECD6E216667D85ED6BA9CD9073CEC5H0O) Российской Федерации, Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=D4FE341919274C145A87523FD73E76ECD6E31E6A748BED6BA9CD9073CEC5H0O) от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=D4FE341919274C145A87523FD73E76ECD6E31E657B85ED6BA9CD9073CE50146D08DC6F76778192E6CCH6O) от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», [Закон](consultantplus://offline/ref=D4FE341919274C145A874C32C15229E3D0EC486F7E85EF39FD92CB2E99591E3AC4HFO) Орловской области от 9 января 2008 года № 736-ОЗ «О муниципальной службе в Орловской области», [постановление](consultantplus://offline/ref=D4FE341919274C145A874C32C15229E3D0EC486F7E80E135F292CB2E99591E3AC4HFO) Правительства Орловской области от 29 ноября 2012 года № 444 «Об утверждении государственной программы «Повышение эффективности государственного и муниципального управления в Орловской области, поддержка институтов гражданского общества» |
| Заказчик  Программы | Администрация города Ливны |
| Разработчик  Программы | Отдел организационной и кадровой работы администрации города |
| Ответственные исполнители  Программы | Отраслевые (функциональные) органы, структурные подразделения администрации города |
| Цель  Программы | Создание единой и целостной современной системы муниципальной службы, направленной на результативную деятельность муниципальных служащих города по обеспечению эффективного исполнения полномочий органов местного самоуправления города, и ориентированных на приоритеты развития города с учетом интересов населения |
| Задачи  Программы | 1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы.  2. Формирование и совершенствование системы кадрового обеспечения муниципальной службы, правовых и организационных механизмов ее функционирования.  3. Обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы.  4. Создание системы непрерывной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.  5. Формирование кадрового резерва.  6. Проведение аттестации муниципальных служащих.  7. Обеспечение предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе. |
| Целевые индикаторы  и показатели  Программы | 1. Количество проведенных обзоров (мониторинг) действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы.  2. Количество разработанных методических материалов по актуальным вопросам муниципальной службы.  3. Количество проведенных семинарских занятий, совещаний и тренингов по актуальным вопросам муниципальной службы.  4. Доля лиц, назначенных на должности муниципальной службы города из кадрового резерва, от общего количества лиц, находящихся в кадровом резерве.  5. Количество информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы, размещенных на официальном Интернет-сайте города.  6. Создание базы данных кадрового резерва.  7. Количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации.  8. Выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе.  9. Рост доверия граждан к органам местного самоуправления, муниципальным служащим города. |
| Сроки  реализации  Программы | 2017 - 2019 годы |
| Объем  бюджетных  ассигнований  Программы | Общая потребность в финансовых средствах из городского бюджета (прогноз) - 225 тыс. рублей,  в том числе:  капитальные вложения - 0,0 тыс. рублей;  НИОКР - 0,0 тыс. рублей;  прочие расходы - 0,0 тыс. рублей.  Сумма расходов на финансирование Программы по годам составит:  2017 год - 75 тыс. рублей;  2018 год - 75 тыс. рублей;  2019 год - 75 тыс. рублей. |
| Ожидаемые  результаты  реализации  Программы | 1) усовершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;  3) усовершенствование кадрового обеспечения процесса муниципального управления;  4) укрепление доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления;  5) повышение профессионального уровня муниципальных служащих Орловской области.  Показатели непосредственных результатов реализации Программы:  1) рост количества проведенных обзоров (мониторингов) действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы до 4; |
|  | 2) рост количества разработанных методических материалов по актуальным вопросам муниципальной службы до 4;  3) рост количества проведенных семинарских занятий, совещаний и тренингов по актуальным вопросам муниципальной службы до 10;  4) увеличение доли лиц, назначенных на должности муниципальной службы города из кадрового резерва, от общего количества лиц, находящихся в кадровом резерве, до 10%;  5) рост количества информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы, размещенных на официальном Интернет-сайте города, до 15;  6) создание базы данных кадрового резерва, 100%;  7) рост количества муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации, до 90;  8) выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе, 100%.  Показатели социально-экономической эффективности:  рост доверия граждан к муниципальным органам города, муниципальным служащим города до 55%. |

I. Характеристика проблемы, решение которой осуществляется путём реализации программы, включая анализ причин её возникновения, целесообразность и необходимость её решения программными методами

Программа разработана в соответствии с Бюджетным [кодексом](consultantplus://offline/ref=D4FE341919274C145A87523FD73E76ECD6E216667D85ED6BA9CD9073CEC5H0O) Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=D4FE341919274C145A87523FD73E76ECD6E31E6A748BED6BA9CD9073CEC5H0O) от 6 ноября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», со [статьей 35](consultantplus://offline/ref=D4FE341919274C145A87523FD73E76ECD6E31E657B85ED6BA9CD9073CE50146D08DC6F76778192E6CCH5O) Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», согласно которым развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы.

Местное самоуправление представляет собой один из элементов политической системы современной России, обеспечивающих реализацию принципа народовластия, и является центральным звеном в механизме взаимодействия гражданского общества и государства.

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти.

Одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления является подготовка кадров. Повышение уровня знаний и овладение профессиональными навыками муниципальными служащими оказывает непосредственное влияние на качество и эффективность принимаемых решений.

Необходимость улучшения качества профессиональной подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих заслуживает первостепенного внимания.

В целях повышения результативности деятельности муниципальных служащих необходимо развивать систему повышения квалификации муниципальных служащих в органах местного самоуправления города Ливны.

В современных условиях развитие системы местного самоуправления и муниципальной службы как его неотъемлемой составляющей осуществляется на основе комплексного подхода. Он подразумевает не только повышение образовательного и профессионального уровня муниципальных служащих, но и оценку персонала путем проведения аттестации, систему мероприятий по совершенствованию нормативной правовой базы, организационно-методическому и аналитическому сопровождению в сфере муниципальной службы, рациональное использование кадрового потенциала муниципальных служащих.

С целью определения уровня профессиональных знаний, соответствия муниципальных служащих замещаемым должностям муниципальной службы проводится аттестация муниципальных служащих.

Вместе с тем, в развитии муниципальной службы прослеживаются следующие проблемы:

- отсутствие достаточного количества высококвалифицированных специалистов;

- отсутствие системности в работе с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава муниципальной службы.

Обозначенные проблемы взаимосвязаны и должны решаться системно. Реализация мероприятий Программы будет способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности в администрации города Ливны, позволит создать оптимальные организационно-правовые предпосылки развития муниципальной службы в городе.

Решение проблемы развития муниципальной службы без использования программно-целевого метода может привести к снижению результативности мероприятий, проводимых разрозненно, бессистемно и непоследовательно при внедрении на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы, формировании высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы и, как следствие, к снижению профессионализма муниципальных служащих и эффективности муниципального управления в городе в целом.

В ходе реализации мероприятий целевой Программы могут возникнуть определенные риски. Существует вероятность изменения федерального законодательства по вопросам муниципальной службы. Также возможны изменения количества муниципальных служащих, которым необходимо повышение квалификации, средств, необходимых на оплату образовательных услуг. Внутренние риски (недостаточная квалификация, недостаточная координация работ) напрямую зависят от деятельности структурных подразделений администрации города и могут быть предотвращены путем проведения мероприятий по повышению квалификации, утверждения плана работы по реализации Программы.

II. Основные цели и задачи программы,

характеризуемые критериями её эффективности

Целью Программы является создание единой и целостной современной системы муниципальной службы, направленной на результативную деятельность муниципальных служащих города по обеспечению эффективного исполнения полномочий органов местного самоуправления города, и ориентированных на приоритеты развития города с учетом интересов населения.

Для достижения поставленной цели будут решены следующие задачи:

1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы.

2. Формирование и совершенствование системы кадрового обеспечения муниципальной службы, правовых и организационных механизмов ее функционирования.

3. Обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы.

4. Создание системы непрерывной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

5. Формирование кадрового резерва.

6. Проведение аттестации муниципальных служащих.

7. Обеспечение предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе.

Реализация поставленных задач позволит сформировать у муниципальных служащих необходимые профессиональные знания, умения и навыки, позволяющие эффективно выполнять должностные обязанности в органах местного самоуправления города Ливны Орловской области.

Критериями эффективности, позволяющими оценить ход реализации Программы, являются:

- количество муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации (с получением удостоверения) за 2017 - 2019 годы - 38 муниципальных служащих;

- поддержание единого Реестра муниципальных служащих в актуальном состоянии;

- проведение аттестации муниципальных служащих;

- обновление кадрового резерва.

III. Перечень мероприятий Программы

Достижение целей и решение задач Программы осуществляются путем реализации мероприятий по следующим направлениям:

- совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

- создание условий для профессионального развития и подготовки кадров органов местного самоуправления города Ливны;

- обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности деятельности муниципальных служащих;

- внедрение антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики в городе Ливны.

Мероприятия и прогнозируемые объемы финансирования Программы указаны в [приложении](#Par215) 1 к Программе.

IV. Обоснование ресурсного обеспечения Программы

Общий объем финансирования Программы в 2017 - 2019 годах составляет 225 тысяч рублей бюджета города Ливны, в том числе по годам:

2017 год - 75 тыс. рублей;

2018 год - 75 тыс. рублей;

2019 год - 75 тыс. рублей.

V. Механизм реализации Программы

Текущее управление реализацией Программы осуществляется заказчиком Программы - администрацией города Ливны в лице отдела организационной и кадровой работы, который выполняет следующие функции:

- разрабатывает в пределах своих полномочий проекты нормативных правовых актов, необходимых для реализации Программы;

- ежегодно подготавливает в установленном порядке предложения по уточнению перечня программных мероприятий на очередной финансовый год, уточняет затраты на реализацию этих мероприятий, а также механизм реализации Программы;

- анализирует реализацию Программы и обобщает информацию о выполнении запланированных мероприятий Программы.

VI. Организация управления реализацией программы

и контроль за ходом её выполнения.

Контроль за ходом выполнения Программы осуществляется отделом организационной и кадровой работы администрации города, начальник которого несет ответственность за реализацию Программы.

VII. Оценка социально-экономической эффективности

реализации Программы

Результатами реализации Программы являются:

- повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения ее кадрового состава;

- повышение профессионального уровня 38 муниципальных служащих;

- повышение творческой инициативы и общественной активности муниципальных служащих;

- планомерность, последовательность и непрерывность процесса обучения муниципальных служащих;

- поддержание единого Реестра муниципальных служащих в актуальном состоянии;

- проведение аттестации муниципальных служащих.

Реализация Программы может быть досрочно прекращена в случае:

- недостаточного финансирования реализации отдельных мероприятий Программы;

- несоответствия результатов выполнения Программы плановым индикативным показателям;

- изменения действующего законодательства РФ и нормативных правовых актов Орловской области о муниципальной службе.

Показатели результативности реализации Программы указаны в приложении 2 к Программе.

Приложение 1

к программе «Развитие муниципальной службы в городе Ливны

Орловской области на 2017 - 2019 годы»

**Мероприятия и прогнозируемые объемы**

**финансирования программы «Развитие муниципальной службы**

**в городе Ливны Орловской области на 2017 - 2019 годы»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Мероприятия | Сроки  испол-  нения | Исполнители | Прогнозируемый объем финансирования  (тыс. руб.)  муниципальный бюджет | | | Ожидаемый результат реализации мероприятия |
| 2017 | 2018 | 2019 |
| 1. Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы | | | | | | | |
| 1.1 | Разработка и принятие муниципальных правовых актов в соответствии с федеральным  законодательством и нормативными правовыми актами  Орловской области | 2017 - 2019  г.г. | отдел организационной и кадровой работы администрации города Ливны (далее - Отдел) | - | - | - | совершенствование и развитие нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы |
| 1.2 | Разработка и издание методических, справочных и  информационных материалов по вопросам развития муниципальной  службы | 2017 - 2019  г.г. | Отдел | - | - | - | Обобщение информационных данных по вопросам развития муниципальной службы, совершенствование нормотворческой деятельности |
| 2. Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров | | | | | | | |
| 2.1 | Подготовка муниципальных служащих на курсах повышения квалификации | 2017 - 2019  г.г. | администрация города, городской Совет народных депутатов, контрольно-счетная палата | 75,0 | 75,0 | 75,0 | Обновление теоретических и практических знаний и навыков муниципальных служащих |
| 2.2 | Подготовка и проведение учебы кадров органов местного самоуправления в администрации  города | Еже-  квар-  тально | администрация города, городской Совет народных депутатов | - | - | - | обновление теоретических знаний |
| 3. Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышение эффективности деятельности муниципальных служащих | | | | | | | |
| 3.1 | Организация прохождения  практики студентов высших учебных заведений в администрации города | по мере необ-ходи-мости | администрация города | - | - | - | создание условий для формирования кадрового состава |
| 3.2 | Формирование  единой базы данных муниципальных служащих (Реестр муниципальных служащих) | посто-янно | Отдел | - | - | - | обеспечение оперативной работы с банком данных о кадровом резерве |
| 3.3 | Анализ работы  администрации  города по формированию и эффективному использованию  кадрового резерва | посто-янно | Отдел | - | - | - | создание условий для формирования кадрового состава, подготовленного к реализации функции муниципального управления |
| 3.4 | Организация проведения аттестации муниципальных служащих | 2017 - 2019  г.г. | Аттестационная комиссия | - | - | - | обеспечение условий для объективной оценки  результатов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях актуализации их  возможностей |
| 4. Внедрение антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой  политики в городе Ливны | | | | | | | |
| 4.1 | Размещение информации на  официальном сайте городаЛивны о работе комиссии по урегулированию конфликта  интересов на муниципальной  службе | 2017 - 2019  г.г. | Председатель  комиссии по урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе | - | - | - | Обеспечение информирования населения города Ливны о выявленных фактах конфликта интересов на муниципальной службе |
| 4.2 | Создание системы контроля за соблюдением муниципальными служащими установленных требований, ограничений и  запретов, связанных с прохождением муниципальной службы | 2017 - 2019  г.г. | Руководители структурных подразделений и отраслевых (функциональных) органов администрации  Отдел | - | - | - | предупреждение  нарушений муниципальными служащими законодательства Российской Федерации, Орловской области о противодействии коррупции и  муниципальной службе |
|  | Итого по  Программе |  |  | 75,0 | 75,0 | 75,0 |  |
|  | Всего |  |  | 225,0 | | |  |

Приложение 2

к программе «Развитие муниципальной службы в городе Ливны

Орловской области на 2017 - 2019 годы»

**Оценка эффективности реализации программы**

**«Развитие муниципальной службы в городе Ливны Орловской области**

**на 2017-2019 годы»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности реализации | Единица измерения | Показатели результативности | | | |
| 2016 год  базовый | 2017 год | 2018 год | 2019 год |
| 1 | Количество проведенных обзоров (мониторинг) действующей нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы. | единицы, нарастающим итогом | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Количество разработанных методических материалов по актуальным вопросам муниципальной службы | единицы, нарастающим итогом | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Количество проведенных семинарских занятий, совещаний и тренингов по актуальным вопросам муниципальной службы. | единицы, нарастающим итогом | 4 | 6 | 8 | 10 |
| 4 | Доля лиц, назначенных на должности муниципальной службы города из кадрового резерва, от общего количества лиц, находящихся в кадровом резерве | проценты, нарастающим итогом | 2 | 5 | 8 | 10 |
| 5 | Количество информационно-аналитических материалов в сфере развития муниципальной службы, размещенных на официальных Интернет-сайте города. | единицы, нарастающим итогом | 8 | 10 | 12 | 15 |
| 6 | Создание базы данных кадрового резерва. | проценты,  нарастающим итогом | 95 | 100 | 100 | 100 |
| 7 | Количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации | единицы, нарастающим итогом | 52 | 65 | 78 | 90 |
| 8 | Выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе. | проценты, нарастающим итогом | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 9 | Рост доверия граждан к муниципальным органам, муниципальным служащим города | проценты,  нарастающим итогом | 40 | 45 | 50 | 55 |