

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БАРАБИНСКА**

**БАРАБИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

# **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

# 26.09.2014 № 510

**Об утверждении муниципальной программы «Развитие**

**муниципальной службы в администрации города Барабинска**

**Барабинского района Новосибирской области на 2015-2016 год**ы**»**

# В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, Федеральным законом от 02.03.2007 № 25 - ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Новосибирской области от 30 октября 2007 года № 157-ОЗ "О муниципальной службе в Новосибирской области", руководствуясь постановлением Правительства Новосибирской области от 21.07.2014 № 285-п "Об утверждении Программы "Развитие государственной гражданской службы Новосибирской области и муниципальной службы в Новосибирской области на 2014-2016 годы", Уставом города Барабинска Барабинского района Новосибирской области

**ПОСТАНОВЛЯЮ**:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области на 2015-2016 годы» согласно приложению.

2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Р.В. Боброва.

Глава администрации М.А.Овсянников

Приложение

к постановлению администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области

от 26.09.2014 № 510

Муниципальная программа

«Развитие муниципальной службы в администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области на 2015 - 2016 годы»

**Паспорт Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Муниципальная Программа «Развитие муниципальной службы в администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области на 2015 - 2016 годы»  (далее – Программа) |
| Основание для разработки Программы «Развитие муниципальной службы в администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области на 2015 - 2016 годы» | 1. Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";  2. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;  3.Закон Новосибирской области от 30 октября 2007 года № 157-ОЗ "О муниципальной службы в Новосибирской области";  4.Устав города Барабинска Барабинского района Новосибирской области |
| Заказчик Программы «Развитие муниципальной службы в администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области на 2015 - 2016 годы» | администрация города Барабинска Барабинского района Новосибирской области (далее по тексту - администрация города Барабинска |
| Разработчик Программы «Развитие муниципальной службы в администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области на 2015 - 2016 годы» | администрация города Барабинска |
| Исполнители Программы «Развитие муниципальной службы в администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области на 2015 - 2016 годы» | -администрация города Барабинска ;  - Управление финансов и налоговой политики администрации города Барабинска ;  - управления и отделы администрации города Барабинска; |
| Цель Программы «Развитие муниципальной службы в администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области на 2015 - 2016 годы» | - совершенствование организационных, правовых, информационных и финансовых условий для развития муниципальной службы в администрации города Барабинска на 2015 - 2016 годы |
| Задачи Программы «Развитие муниципальной службы в администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области на 2015- 2016 годы». | - совершенствование нормативно-правовой базы муниципальной службы;  - развитие системы управления муниципальной службой;  - реализация мероприятий по противодействию коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе;  - применение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их профессионального роста;  - реализация программы подготовки кадров для муниципальной службы и профессионального развития муниципальных служащих;  - повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;  - совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества муниципальных услуг; |
| Важнейшие целевые индикаторы и показатели Программы | - рост численности муниципальных служащих, прошедших подготовку, повышение квалификации и стажировку за счет средств бюджета администрации города Барабинска;  - рост численности муниципальных служащих-участников конкурсов «Лучший муниципальный служащий» и других конкурсов;  - количество поощрений (грамот, премий), предоставленных муниципальным служащим по результатам их профессиональной служебной деятельности. |
| Сроки реализации Программы | 2015 - 2016 годы |
| Объемы и источники финансирования за счет средств бюджета администрации города Барабинска | общий объем финансовых затрат из бюджета на реализацию Программы составляет 80 тыс. рублей на профессиональную подготовку и повышение квалификации муниципальных служащих, в том числе:  в 2015 году – 40 тыс. рублей;  в 2016 году – 40 тыс. рублей. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Программы | - совершенствование муниципальных нормативных правовых актов;  - повышение результативности работы муниципальных служащих;  - повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальных служащих;  - создание условий для открытости и подконтрольности деятельности администрации;  - формирование системы управления муниципальной службой. |
| Система организации контроля за исполнением Программы «Развитие муниципальной службы в администрации города Барабинска Барабинского района Новосибирской области на 2015- 2016 годы». | - контроль за реализацией программы осуществляет заместитель главы администрации -начальник управления делами администрации города Барабинска;  - контроль за целевым использованием бюджетных средств в соответствии с действующим законодательством осуществляет УФ и НП администрации города Барабинска. |

**I. Содержание проблемы и обоснование необходимости утверждения Программы**

Муниципальная служба администрации города Барабинска сформирована в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=89725;fld=134) от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и принятыми в целях его реализации правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации и законами Новосибирской области.

В настоящее время правовыми актами администрации города Барабинска урегулированы все основные вопросы муниципальной службы в рамках действующего законодательства Российской Федерации, Новосибирской области, обеспечено участие независимых экспертов в аттестационной комиссии, в комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

Наряду с принятием новых муниципальных правовых актов в ведется работа по внесению изменений и признанию утратившими силу отдельных правовых актов, касающихся вопросов муниципальной службы.

Подбор кадров на муниципальную службу осуществляется через реализацию определенных федеральным законодательством приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы, назначения на должности муниципальной службы из кадрового резерва и по результатам конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы. С учетом складывающейся практики реализации законодательства о муниципальной службе происходит его совершенствование. Как следствие, требуется постоянный мониторинг обновления федеральной и областной нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и изменение (по мере необходимости) нормативных правовых актов о муниципальной службе. В частности, речь идет о получении методической помощи в процессе подготовки муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава администрации города Барабинска, которое тесно взаимосвязано с решением задачи по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей в кадрах.

В соответствии с календарными планами повышения квалификации муниципальных служащих администрации города Барабинска прошли курсы повышения квалификации:

- в 2012 году - 2

- в 2013 году - 6

- в 2014 году- 8 муниципальных служащих.

С целью определения уровня профессиональных знаний, навыков и умений муниципальных служащих, соответствия их замещаемым должностям и перспективы дальнейшего служебного роста в администрации города Барабинска проводится аттестация муниципальных служащих в рамках действующего законодательства.

Повышение профессионализма муниципальных служащих обеспечивается путем организации дополнительного профессионального образования, профессионального обучения муниципальных служащих, включающего профессиональную переподготовку, курсы повышения квалификации, проведение конференций, семинаров, обеспечение слушателей методическими материалами, внедрение новых технологий обучения.

Необходимость осуществления повышения квалификации муниципальных служащих во многом обусловлена изменением нормативно - правовой базы как на федеральном, так и на областном уровнях.

В кадровый резерв включены 16 человек, в том числе по должностям муниципальной службы кадровый резерв сформирован таким образом: 5- на высшую должность муниципальной службы главы администрации, 4 - на высшую должность муниципальной службы заместителя главы администрации, 7 - на ведущую должность начальника отдела и Управления.

Современные требования к муниципальным служащим, предъявляемые государством в рамках реализуемой административной реформы, а также обществом, значительно возросли. Необходимо сформировать высокопрофессиональный состав муниципальных служащих, способный качественно осуществлять поставленные перед ним профессиональные задачи.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления. Отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих может привести к снижению эффективности управленческих решений, и, как следствие, к снижению авторитета органов местного самоуправления в глазах населения. В связи с этим одним из приоритетных направлений кадровой работы на муниципальной службе является формирование системы профессионального развития муниципальных служащих.

Однако без постоянной государственной поддержки развития местного самоуправления, которая является законодательно установленной обязанностью органов государственной власти, органы местного самоуправления муниципального образования не смогут в полной мере эффективно исполнять полномочия, отнесенные к их ведению, участвовать в развитии общества, удовлетворении основных жизненных потребностей проживающего на их территории населения.

Реализация мероприятий по развитию муниципальной службы в администрации города на 2015 - 2016 годы позволит продолжить качественное преобразование муниципальной службы, оптимизировать ее организацию и функционирование, внедрить современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

С учетом современных потребностей и динамики развития муниципальной службы необходимо сформировать систему профессионального развития муниципальных служащих на основе долгосрочного планирования. Существует необходимость внедрения новых образовательных технологий, в том числе дистанционных, а также использования сети филиалов учебных заведений, что, в свою очередь, позволит существенно сократить затраты администрации города Барабинска на обучение кадров.

С развитием современных информационных технологий может возникнуть ряд проблем с их внедрением и использованием в деятельности администрации города Барабинска. Необходимо, чтобы все муниципальные служащие в полной мере владели соответствующими навыками и умениями. Нельзя допустить, чтобы имеющиеся и внедряемые информационные ресурсы использовались не в полном объеме, что может негативно отразиться на эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Таким образом, формирование квалифицированного кадрового состава муниципальных служащих должно стать основным направлением развития муниципальной службы в администрации города Барабинска.

Особое внимание должно придаваться также решению задачи омоложения муниципальных кадров. Привлечение на муниципальную службу талантливых молодых специалистов обеспечит преемственность поколений в системе муниципального управления, усиление конкуренции и конкурсных начал в процессе отбора, подготовки и карьерного роста муниципальных служащих.

Одним из важнейших направлений содействия муниципальным служащим в выполнении своих должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне является помощь в получении актуальной информации в связи с изменениями федерального законодательства, обеспечение их сборниками нормативных правовых актов, а именно, типовыми правовыми актами, аналитическими, методическими, справочными и информационными материалами, в том числе электронными справочными правовыми системами, методическими рекомендациями по решению вопросов местного значения и реализации переданных отдельных государственных полномочий.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в администрации города Барабинска является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. Борьба с коррупцией должна вестись комплексно и системно. При этом первоочередными мерами в этой сфере могут стать повышение эффективности взаимодействия органов местного самоуправления и общественности, прозрачности деятельности органов местного самоуправления. Особое внимание необходимо уделить формированию служебной этики как системы моральных требований к поведению муниципальных служащих.

Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять свои должностные обязанности, и, следовательно, повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Кроме того, реализация настоящей Программы позволит сформировать единое управление муниципальной службой, внедрить современные кадровые, образовательные и управленческие технологии, в том числе информационные.

Реализация программных мероприятий создаст оптимальные условия для укомплектования администрации города Барабинска высокопрофессиональными кадрами и формирования у населения муниципального образования положительного имиджа муниципального служащего.

В течение 2015 - 2016 годов необходимо осуществить комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, финансовых, методологических основ муниципальной службы и системы управления ею, формирование высокопрофессионального состава муниципальных служащих. Кроме того, необходимо определить подходы к формированию кадрового состава муниципальной службы, сформировать кадровый резерв в администрации.

Программа разработана с целью создания благоприятных условий для развития муниципальной службы в администрации города Барабинска, нацелена на модернизацию муниципальной службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий муниципального управления.

**II. Цели, задачи, сроки и этапы реализации программы**

Успешность реформирования и развития системы муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на модернизацию муниципальной службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий муниципального управления. Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий администрации города Барабинска, активно взаимодействующей с институтами гражданского общества.

Целями реализации программы являются качественное преобразование муниципальной службы путем оптимизации ее функционирования; внедрение современных кадровых технологий; формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы; профессиональное развитие муниципальных служащих.

Для достижения поставленных целей необходимо решение следующих задач:

- совершенствование нормативно-правовой базы муниципального образования;

- развитие системы управления муниципальной службы;

- реализация мероприятий по противодействию коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе;

- применение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их профессионального роста;

- повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества муниципальных услуг, оказываемых органом местного самоуправления гражданам и организациям.

Срок реализации программы - 2015 - 2016 годы.

**III. Механизм реализации программы**

Программа реализуется через мероприятия по развитию муниципальной службы в администрации города Барабинска на 2015 - 2016 годы.

Формирование приоритетных направлений Программы связано с возможностью добиться положительных сдвигов в решении проблем за счет развития муниципальной службы в администрации города Барабинска. Исходя из этого, приоритетами Программы являются:

- качественное преобразование муниципальной службы путем оптимизации ее функционирования;

- внедрение современных кадровых технологий;

- формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы.

Заказчик Программы по мере необходимости готовит предложения о корректировке перечня мероприятий по развитию муниципальной службы на очередной финансовый год, представляет заявки в установленном порядке.

На основании представленного предложения главой администрации города Барабинска принимается решение о дальнейшей реализации Программы о необходимости внесения в нее соответствующих изменений и дополнений.

**IV. Финансирование реализации Программы**

Мероприятия Программы реализуются за счет средств областного бюджета Новосибирской области, предусмотренных на дополнительное профессиональное образование, а также за счет ассигнований, предусмотренных на содержание государственных органов, органов местного самоуправления.

**V. Оценка социально-экономической эффективности программы**

Результатом реализации программы должно стать повышение показателей эффективности муниципальной службы.

Последовательная реализация программы позволит:

- совершенствовать нормативно-правовую базу администрации города Барабинска в соответствии с действующим законодательством;

- повысить эффективность кадровой политики в целях улучшения кадрового состава муниципальных служащих;

- достигнуть качественного уровня исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;

- создать материально-технические условия для эффективного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;

- создать профессиональную муниципальную службу на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих;

- повысить ответственность муниципальных служащих за результаты своей деятельности, достичь более высокого уровня исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;

- повысить профессиональный уровень муниципальных служащих;

- внедрить новые методы планирования, стимулирования, контроля и оценки деятельности муниципальных служащих.

**V. Мероприятия по развитию муниципальной службы в администрации города Барабинска**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование мероприятия | Срок реализации | Ответственные за реализацию мероприятий | Ожидаемый результат |
| Раздел 1. Совершенствование нормативно-правовой базы муниципальной службы в администрации | | | | |
| 1. | Разработка нормативных правовых актов по вопросам реформирования муниципальной службы в администрации города Барабинска, внесение изменений в действующие правовые акты | В течение всего периода | главный специалист управления делами (кадровая работа), начальник отдела по жилищным и правовым вопросам (юрист) | обеспечение соответствия нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы федеральному законодательству и законодательству Новосибирской области |
| 2. | Обеспечение соответствия муниципальных правовых актов, регулирующих отношения в сфере муниципальной службы, требованиям действующего законодательства | В течение всего периода | начальник отдела по жилищным и правовым вопросам (юрист) | обеспечение соблюдения законодательства о муниципальной службе Российской Федерации и законодательства Новосибирской области |
| Раздел 2. Развитие системы управления муниципальной службы в администрации | | | | |
| 3. | Проведение мониторинга по реформированию и развитию муниципальной службы в администрации города Барабинска | В течение всего периода | Заместитель начальника управления делами, главный специалист управления делами (кадровая работа), начальник отдела по жилищным и правовым вопросам (юрист) | обеспечение соответствия нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы федеральному законодательству и законодательству Новосибирской области |
| 4. | Разработка методических рекомендаций по вопросам применения действующего законодательства о муниципальной службе в администрации года Барабинска | В течение всего периода | главный специалист управления делами (кадровая работа), начальник отдела по жилищным и правовым вопросам (юрист) | обеспечение соответствия нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы |
| 5. | Организация курсов повышения квалификации муниципальных служащих | В течение всего периода | Заместитель главы администрации-начальник управления делами | 2015г.- 40тыс. руб.  2016г.- 40 тыс.руб. |
| 6. | Размещение единой базы нормативных правовых актов администрации города Барабинска в сфере муниципальной службы на официальном сайте | В течение всего периода | Заместитель начальника управления делами, главный специалист управления делами (кадровая работа), начальник отдела по жилищным и правовым вопросам (юрист) | обеспечение открытости и доступности муниципальной службы общественному контролю |
| 7. | Обеспечение ведения раздела «Муниципальная служба» на официальном сайте администрации города Барабинска | В течение всего периода | Заместитель начальника управления делами, главный специалист управления делами (кадровая работа), начальник отдела по жилищным и правовым вопросам (юрист) | обеспечение открытости и доступности муниципальной службы общественному контролю |
| Раздел 3. Внедрение современных кадровых, управленческих технологий и механизмов на муниципальной службе | | | | |
| 8. | Мониторинг состояния кадрового состава муниципальных служащих | Июнь, ноябрь | главный специалист управления делами (кадровая работа) | повышение эффективности работы с кадровым резервом на муниципальной службе |
| 9. | Аттестация муниципальных служащих | по графику | Заместитель начальника управления делами, главный специалист управления делами (кадровая работа) | обеспечение соответствия нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы |
| 10. | Работа по формированию и эффективному использованию кадрового резерва | В течение всего периода | Заместитель начальника управления делами, главный специалист управления делами (кадровая работа), начальник отдела по жилищным и правовым вопросам (юрист) | принятие на муниципальную службу муниципальных служащих, соответствующих установленным квалификационным требованиям |
| 11. | Обеспечение надлежащих условий для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей и оказания гражданам и организациям муниципальных услуг | В течение всего периода | Заместитель главы администрации-начальник управления делами | качественное и своевременное осуществление полномочий по решению вопросов местного значения |
| 12. | Разработка и внедрение рекомендаций по адаптации молодых специалистов на муниципальной службе | В течение всего периода | главный специалист управления делами (кадровая работа) | создание необходимых условий для профессионального развития  муниципальных служащих (повышение квалификации, переподготовка, необходимые условия для профессионального роста) |
| 13. | Анализ имеющейся материально-технической базы муниципальной службы и разработка комплекса мер по ее улучшению | В течение всего периода | Заместитель главы администрации-начальник управления делами | создание необходимых условий для  деятельности муниципальных служащих |
| Раздел 4. Разработка и внедрение механизма выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе, а также принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода муниципального служащего с муниципальной службы | | | | |
| 14. | Создание методической базы деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов | 2015 год | Заместитель начальника управления делами, главный специалист управления делами (кадровая работа), начальник отдела по жилищным и правовым вопросам (юрист) | предупреждение нарушений муниципальными служащими законодательства о муниципальной службе |
| 15. | Подготовка материалов по вопросам реформирования и развития муниципальной службы для размещения на официальном сайте администрации города Барабинска | В течение всего периода | Заместитель начальника управления делами, главный специалист управления делами (кадровая работа), начальник отдела по жилищным и правовым вопросам (юрист) | обеспечение открытости и доступности муниципальной службы общественному контролю |
| Раздел 5. Внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих, повышения престижа муниципальной службы | | | | |
| 16. | Разработка, формирование и внедрение эффективной системы материального стимулирования муниципальных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности | В течение всего периода | Начальник управления финансов и налоговой политики | Повышение результативности профессиональной служебной деятельности, престижности муниципальной службы, снижение рисков уровня коррупционных рисков |
|  | | | | |