



МЭРИЯ ГОРОДА ГРОЗНОГО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 09 2013 г.

№ 112

Об утверждении Положения
о порядке организации и проведения переподготовки и повышении
квалификации муниципальных служащих Мэрии города Грозного, ее
отраслевых и территориальных органов

В соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 11 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в целях эффективного осуществления кадровой политики, повышения уровня организации и проведения переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих Мэрия города Грозного

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положения о порядке организации и проведения переподготовки и повышении квалификации муниципальных служащих согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра - руководителя аппарата Мэрии города Грозного В.Ш. Устраханова.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Мэр г.Грозного



И.В. Кадыров



Положение
о порядке организации и проведения переподготовки и повышении
квалификации муниципальных служащих Мэрии города Грозного, ее
отраслевых и территориальных органов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации проведения переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих Мэрии города Грозного, ее отраслевых и территориальных органов (далее - муниципальные служащие) и уточняет практические процедуры по реализации права муниципальных служащих на поддержание уровня профессионального образования с учетом группы и специализации муниципальных должностей муниципальной службы.

1.2. Переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих осуществляется с целью повышения эффективности исполнения муниципальными служащими должностных полномочий и функциональных обязанностей, создания условий для продвижения квалифицированных кадров, обновления теоретических и практических знаний, умений, навыков муниципальных служащих и устранения в результате разницы между требуемым профессиональным уровнем и реальным.

1.3. Переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих проводится по мере необходимости в соответствии с потребностями Мэрии города Грозного, ее отраслевых и территориальных органов на обучение и осуществляется в образовательных учреждениях высшего профессионального или дополнительного образования.

Расходы, связанные с переподготовкой и повышением квалификации муниципальных служащих, производятся в пределах средств, предусмотренных на эти цели в городском бюджете на календарный год.

1.4. Переподготовка муниципальных служащих Мэрии города Грозного есть самостоятельный вид дополнительного профессионального образования, теоретического обучения и выработки практических знаний, умений и навыков в новых и традиционных для муниципального служащего областях и направлениях деятельности.

Целью профессиональной переподготовки муниципальных служащих является получение специальности «государственное и муниципальное управление» или специальности, считающейся равноценной по специализации должностей муниципальной службы. Продолжительность профессиональной переподготовки - свыше 500 часов аудиторской нагрузки.

Переподготовка муниципальных служащих Мэрии города Грозного осуществляется:

- при необходимости должностных перемещений (перевода на должность муниципальной службы иной специализации), требующих получения углубленных знаний в конкретных областях и направлениях деятельности;

- для лиц, не имеющих базовое профессиональное образование по государственному и муниципальному управлению;

- для талантливых молодых (до 30 лет) муниципальных служащих, личные качества которых определены в результате аттестации;

- для лиц, зачисленных в резерв муниципальной службы.

Переподготовка производится как с отрывом (очная форма обучения), так и без отрыва от выполнения должностных полномочий (заочная, дистанционная формы обучения).

1.5. Повышение квалификации муниципальных служащих Мэрии города Грозного есть процесс углубления и расширения знаний муниципальных служащих на основе базового профессионального образования по государственному и муниципальному управлению, приобретения практических навыков и умений, соответствующих современному уровню решаемых органами городского управления задач.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучений:

- краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретных предметов ведения, компетенции муниципальных служащих;

- длительное (свыше 72 часов) обучение для углубленного изучения актуальных проблем государственного и муниципального управления, взаимосвязанных с профилем профессиональной деятельности;

- тематические и проблемные семинары по политическим, управленческим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим в процессе осуществления государственного и муниципального управления на территории города, республики и России.

Повышение квалификации муниципальных служащих организуется:

для поддержания уровня квалификации муниципальных служащих, достаточного для эффективного исполнения ими должностных полномочий, путем обучения на плановой основе;

- при необходимости должностных перемещений без изменения профиля основной деятельности;

- для лиц, принимаемых на муниципальную службу, если они имеют базовое профессиональное образование по государственному управлению или ранее состояли на муниципальной службе;

- для лиц, состоящих в резерве муниципальной службы.

Повышение квалификации может проводиться как с отрывом (очная форма обучения), так и без отрыва от выполнения должностных полномочий (заочная форма обучения).

1.6. Стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов. Стажировка специалистов может проводиться как в Российской Федерации, так и за рубежом в органах государственной власти, местного самоуправления, на предприятиях (объединениях), ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах.

Продолжительность стажировки устанавливается Мэром города Грозного, руководителями отраслевых и территориальных органов Мэрии города Грозного исходя из ее целей и по согласованию с руководителем организации, где она проводится.

1.7. Основной целью командировки является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки, изучения передового опыта приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

1.8. Переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих осуществляется преимущественно в государственных образовательных учреждениях Российской Федерации.

Образовательные программы высшего профессионального образования обучающимися могут основываться в различных формах: очной, очно-заочной (вечерней), заочной и форме экстерната.

Возможно совмещение обязанностей муниципального служащего с обучением в аспирантуре, докторантуре и соискательство.

1.9. Основной формой повышения квалификации муниципальных служащих является самообразование.

Самообразование муниципальных служащих осуществляется в соответствии с индивидуальным планом подготовки, составляемым на год. Индивидуальный план муниципального служащего предусматривает:

- изучение вопросов, связанных с прохождением муниципальной службы;
- изучение и освоение законодательства Российской Федерации, Чеченской Республики, муниципальных нормативных правовых актов города Грозного, управленческого процесса, механизма совершенствования стиля руководства, включая планирование, мотивацию, контроль исполнения, личностные качества муниципального служащего.

Результат самообразования муниципального служащего выявляется при прохождении конкурса на замещение вакантной муниципальной должности, квалификационного экзамена, аттестации, где оценивается уровень профессиональной подготовки, уровень знаний Конституции Российской Федерации, законодательства Российской Федерации, Чеченской

Республики, муниципальных нормативных правовых актов города Грозного, современных моделей управления, эффективность исполнения муниципальным служащим своих функциональных обязанностей, лидерский потенциал.

II. Порядок и условия направления муниципального служащего

2.1. Мэрия города Грозного, ее отраслевые и территориальные органы вправе направлять муниципальных служащих на все виды, формы и ступени обучения, но первоочередно на профессиональную переподготовку и повышение квалификации.

2.2. Организацией повышения квалификации, профессиональной переподготовки, получения высшего послевузовского образования по вопросам муниципальной службы занимается отдел муниципальной службы и кадровой политики Мэрии города Грозного и кадровые службы отраслевых и территориальных органов Мэрии города Грозного.

Текущее планирование организации подготовки кадров осуществляется на год во втором полугодии года, предшествующего планируемому. Перспективное планирование ограничивается пятилетним сроком.

2.3. Направление муниципальных служащих на профессиональную переподготовку, повышение квалификации осуществляется на основании правового акта Мэрии города Грозного или письма, ее отраслевых и территориальных органов. Данные документы готовятся отделом муниципальной службы и кадровой политики Мэрии города Грозного, кадровыми службами отраслевых и территориальных органов Мэрии г.Грозного.

2.4. Критерии отбора кандидатов на переподготовку, повышение квалификации.

Приоритетом направления на переподготовку пользуются муниципальные служащие:

- занимающие высшие, главные, ведущие и старшие муниципальные должности муниципальной службы;
- имеющие больший стаж работы в органах исполнительной власти;
- состоящие в резерве кадров муниципальных служащих;
- имеющие решение аттестационной комиссии о неполном соответствии должности в связи с недостаточным уровнем образования;
- талантливые молодые (до 30 лет) муниципальные служащие личные качества которых определены в результате квалификационного экзамена;
- не проходившие в течение пяти и более лет повышения квалификации;
- не прошедшие по конкурсу в предыдущие годы.

2.5. Муниципальные служащие, направленные на профессиональную переподготовку, повышение квалификации в текущем году, не теряют этого права, а зачисляются в резерв на обучение на последующие годы. В

последующем сохраняется очередность.

2.6. Приоритетом направления для получения первого, второго высшего образования, на стажировку пользуются муниципальные служащие, претендующие на получение специальности «государственное и муниципальное управление», и далее по критериям, указанным в пункте 2.7 настоящего Положения.

2.7. Предусматривается проведение ежегодных собеседований с обучающимися на предмет освоения ими учебных программ.

Исполнение на переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих включает в себя следующие мероприятия, обеспечивающие организацию эффективного обучения муниципальных служащих в образовательных учреждениях:

- командирование (направление) муниципальных служащих в образовательные учреждения для прохождения переподготовки и повышения квалификации;
- контроль за прохождением муниципальными служащими обучения;
- контроль за выполнением образовательными учреждениями, осуществляющими обучение муниципальных служащих, условий договора;
- отчет муниципальных служащих о ходе и результатах обучения.

III. Льготы, предоставляемые лицам, совмещающим учебу с работой

3.1. Муниципальные служащие, успешно проходящие повышение квалификации, профессиональную переподготовку в имеющих государственную аккредитацию учебных заведениях, независимо от их организационно - правовых форм, имеют льготы, определенные действующим законодательством.

3.2. Мэрий города Грозного, ее отраслевыми и территориальными органами могут быть установлены дополнительные льготы обучающимся с конкретным указанием лица и суммы финансирования.