



МЭРИЯ ГОРОДА ГРОЗНОГО

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.04.2014 г.

№ 38

Об утверждении муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании г.Грозный на 2014 - 2015 годы»

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Чеченской Республики от 26.06.2007 №36-РЗ «О муниципальной службе в Чеченской Республике», Порядком принятия решений о разработке муниципальных целевых программ города Грозного, утвержденный постановлением Мэрии города Грозного от 28.06.2011 №66, в целях повышения профессионального уровня муниципальных служащих муниципального образования г. Грозный, Мэрия города Грозного

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную целевую программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании г.Грозный на 2014-2015 годы» согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра - руководителя аппарата Мэрии г. Грозного В.Ш. Устраханова.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования в газете «Столица плюс» и подлежит размещению на официальном сайте Мэрии г. Грозного.

Мэр г. Грозного



И.В. Кадыров



МУНИЦИПАЛЬНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании г.Грозный
на 2014 - 2015 годы»

ПАСПОРТ
муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в
муниципальном образовании г.Грозный на 2014 - 2015 годы»

Наименование Программы	«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании г.Грозный на 2014 - 2015 годы» (далее – Программа)
Основные разработчики Программы	Отдел муниципальной службы и кадровой политики Мэрии г. Грозного
Тип Программы	Долгосрочный
Основание для разработки Программы	Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»; Распоряжение Мэрии г. Грозного от 31.12.2013 №1200 «О разработке муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании г. Грозный на 2014-2015 годы»
Муниципальные заказчики Программы	- Совет депутатов города Грозного; - Контрольно-ревизионная палата г. Грозного; - территориальные и отраслевые органы Мэрии г.Грозного
Муниципальный заказчик – координатор	Мэрия г. Грозного

1. Характеристика (содержание) проблемы и обоснование необходимости ее решения программно-целевым методом

Развитие системы кадрового обеспечения органов местного самоуправления является первоочередным в ходе реализации федеральных законов от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ), от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – Федеральный закон от 05.04.2013 №44-ФЗ).

Переход к новой системе местного самоуправления, внесение изменений в Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ и иные правовые акты Российской Федерации и Чеченской Республики, постоянное обновление кадрового состава органов местного самоуправления требует регулярной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления.

В условиях недостаточного финансирования возможности использования средств бюджета города для повышения уровня подготовки муниципальных служащих муниципального образования (далее – муниципальных служащих) ограничены.

Решение проблемы финансирования подготовки муниципальных служащих позволит решить вопрос профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных кадров.

В случае, если вопросы реализации муниципальной кадровой политики не будут решаться комплексно, реальны такие негативные последствия как:

- невозможность серьезных изменений в управлении, связанных с реформированием местного самоуправления, экономических отношений, реализацией новых функций управления на муниципальном уровне;
- нарушения финансовой дисциплины;
- не будет создан на муниципальном уровне банк данных о резерве кадров.

В условиях реформирования бюджетного процесса и в соответствии с нормами Бюджетного кодекса Российской Федерации к полномочиям органов местного самоуправления относится самостоятельная подготовка проекта местного бюджета, его утверждение, исполнение, утверждение отчета об исполнении бюджета и контроль за бюджетным процессом.

При этом уровень квалификации специалистов по финансовой работе не всегда соответствует предъявляемым действующим законодательством требованиям.

Бюджетный процесс сегодня – это сложный многогранный механизм, его грамотное построение зависит от того, насколько квалифицированы муниципальные кадры.

В настоящее время в условиях непрерывного совершенствования системы закупок и внесения изменений в законодательство в сфере размещения заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд требования к уровню

квалификации специалистов повышаются. От квалифицированного проведения процедур закупок зависит повышение прозрачности муниципальных финансов и эффективности использования бюджетных средств, направляемых на закупки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд.

Организация регулярного повышения квалификации муниципальных служащих по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления, в том числе по информационным технологиям, по вопросам размещения муниципального заказа, организации и сопровождения бюджетного процесса, необходима для повышения образовательного уровня муниципальных служащих и соответствия их квалификационного уровня требованиям, предъявляемым к замещаемой должности инструментом обеспечения которой и призвана стать настоящая Программа.

Таким образом, решение проблемы повышения уровня муниципальных служащих по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления является насущной необходимостью.

2. Основные цели и задачи Программы

Целями Программы являются:

- создание системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих ориентированной на решение практических задач местного самоуправления;
- повышение уровня подготовки муниципальных служащих, в том числе специалистов по финансовой работе, специалистов в сфере размещения муниципальных заказов по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления;
- развитие системы профессионального и личностного роста муниципальных служащих;
- целенаправленное развитие муниципальных служащих путём повышения их профессионального уровня;
- обеспечение стабильности кадрового состава и оптимизация численности муниципальных служащих;
- повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в длительном прохождении муниципальной службы путем совершенствования общего психологического и мотивационного фактора.

Для реализации указанных целей должны быть решены следующие задачи:

- организация повышения квалификации муниципальных служащих, в том числе специалистов по финансовой работе, специалистов в сфере размещения муниципальных;
- организация профессиональной переподготовки муниципальных служащих;
- организация семинаров по основным вопросам деятельности муниципальных служащих, в том числе специалистов по финансовой работе, специалистов в сфере размещения муниципальных заказов;

- создание системы оценки эффективности выполнения муниципальными служащими возложенных должностных обязанностей;
- формирование в обществе привлекательного образа муниципального служащего, мотивация молодежи к выбору данной профессии.

3. Ожидаемыми результатами реализации Программы и показателями эффективности являются:

- количество муниципальных служащих, повысивших квалификацию, в том числе специалистов по финансовой работе, специалистов в сфере размещения муниципальных заказов;
- количество муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку;
- количество муниципальных служащих, прошедших обучение по профильным направлениям, в том числе специалистов по финансовой работе, специалистов в сфере размещения муниципальных заказов, принявших участие в семинарах по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления.

4. Перечень мероприятий Программы

№ п/п	Наименование задач и программных мероприятий	Источник финансирования	Объём финансирования (руб.)		Ответственный исполнитель
			2014 год	2015 год	
3.1.	Организация повышения квалификации муниципальных служащих муниципального образования, в том числе специалистов по финансовой работе, специалистов в сфере размещения муниципальных заказов				
3.1.1.	Обучение на курсах повышения квалификации для муниципальных служащих (с получением свидетельства государственного образца); Организация профессиональной переподготовки муниципальных служащих (с получением свидетельства государственного образца); Обучение на семинарах по основным вопросам	Бюджет города	2 724 450	3 720 000	Отдел муниципальной службы и кадровой политики

деятельности для муниципальных служащих; Организация и проведение конкурсов на включение в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы; Проведение конкурса на звание «Лучший муниципальный служащий»			
Всего		6 444 450	

5. Сроки и этапы реализации Программы

Программа реализуется с 2014 по 2015 год с разбивкой на этапы:

- 1 этап - 2014 год;
- 2 этап - 2015 год.

6. Механизм реализации Программы

Муниципальным заказчиком-координатором Программы является Мэрия г.Грозного.

Управление реализацией Программы и координация действий ее исполнителей будет осуществляться отделом муниципальной службы и кадровой политики Мэрии г.Грозного.

Отдел муниципальной службы и кадровой политики Мэрии г. Грозного:

- координирует действия по выполнению мероприятий Программы;
- ежеквартально, в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в отдел экономики и бюджетного планирования Мэрии г. Грозного отчетную информацию о социально-экономической эффективности реализации Программы, финансировании и выполнении основных мероприятий;
- осуществляет контроль за реализацией мероприятий Программы по соответствующему направлению в установленные сроки и в пределах своих полномочий и несет за неё ответственность, а также контролируют эффективность использования выделенных на реализацию Программы средств из бюджета города;
- ежегодно по итогам года, в срок до 1 марта, представляет в Мэрию г. Грозного доклад о выполнении Программы, согласованный с Департаментом финансов г. Грозного, а также с заместителем Мэра – руководителем аппарата Мэрии г. Грозного.

7. Ресурсное обеспечение Программы

Объём финансирования определяется решением Совета депутатов г.Грозного о бюджете на очередной финансовый год.

№ п/п	Наименование учреждения	Общая численность и запланированная сумма (руб.)		Общая численность и запланированная сумма (руб.)	
			2014		2015
1.	Совет депутатов г.Грозного	13	262 500	13	325 000
2.	Контрольно-ревизионная палата г. Грозного	4	84 000	4	100 000
3.	Мэрия г. Грозного	16	1 340 000	16	1 450 000
4.	Префектура Ленинского района г. Грозного	3	90 000	6	150 000
5.	Префектура Октябрьского района г. Грозного	3	80 000	5	130 000
6.	Префектура Старопромысловского района г. Грозного	3	103 950	3	180 000
7.	Префектура Заводского района г. Грозного	4	80 000	10	200 000
8.	Комитет имущественных и земельных отношений Мэрии г. Грозного	6	190 000	10	310 000
9.	Департамент образования Мэрии г. Грозного	3	126 000	4	140 000
10.	Департамент дошкольных учреждений Мэрии г.Грозного	2	50 000	5	130 000
11.	Комитет городского хозяйства Мэрии г.Грозного	3	75 000	5	130 000
12.	Департамент жилищной политики Мэрии г.Грозного	2	45 000	3	75 000
13.	Департамент строительства и архитектуры Мэрии г.Грозного	4	88 000	4	100 000
14.	Комитет по физической культуре, спорту и туризму Мэрии г.Грозного	2	50 000	4	150 000
15.	Департамент культуры Мэрии г. Грозного	2	60 000	5	150 000
Итого:		70	2 724 450	99	3 720 000

Программы (при наличии)	
Цели и задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - создание системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих в муниципальном образовании г.Грозный ориентированной на решение практических задач местного самоуправления; - повышение уровня подготовки муниципальных служащих муниципального образования г.Грозный по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления, в том числе специалистов по финансовой работе, специалистов в сфере размещения муниципальных заказов - повышение квалификации муниципальных служащих муниципального образования г. Грозный, в том числе специалистов по финансовой работе, специалистов в сфере размещения муниципальных заказов; - профессиональная переподготовка муниципальных служащих муниципального образования г. Грозный; - участие в семинарах по основным вопросам деятельности для муниципальных служащих муниципального образования г.Грозный, в том числе специалистов по финансовой работе, специалистов в сфере размещения муниципальных заказов
Мероприятия в рамках целевой Программы	Перечень основных мероприятий Программы предусмотрен пунктом 4 настоящей Программы.
Срок и этапы реализации Программы	2014-2015 годы, в том числе: 2014 год - 1 этап; 2015 год - 2 этап.
Исполнители Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Совет депутатов города Грозного; - Контрольно-ревизионная палата г. Грозного; - Мэрия города Грозного; - территориальные и отраслевые органы Мэрии г.Грозного.
Объемы и источники финансирования	<p>всего – 6 444 450 рублей, в том числе: средства бюджета города – 6 444 450 рублей</p>
Ожидаемые конечные результаты	- 169 муниципальных служащих пройдут обучение на курсах повышения квалификации, профессиональную переподготовку, обучение по профильным направлениям в семинарах
Контроль за реализацией Программы	Мэрия г. Грозного

8. Оценка эффективности реализации Программы

Реализация мероприятий Программы направлена на развитие кадрового потенциала и обеспечение повышения качества и эффективности управленческих решений в муниципальном образовании г. Грозный.

В результате программных мероприятий увеличится количество муниципальных служащих, обладающих уровнем знаний, соответствующим требованиям, предъявляемым к замещаемой должности.

Ожидается повышение профессионального уровня муниципальных служащих, основанное на овладении ими современными способами осуществления деятельности и готовности применять их в зависимости от поставленной цели и конкретной ситуации.