

Утверждена  
постановлением Администрации  
от 14.08.2019 года № 174  
(в редакции  
постановлений Администрации  
от 17.12.2020 года № 27;  
от 29.12.2020 года № 56)

Муниципальная программа  
«Развитие муниципальной службы  
Локомотивного городского округа Челябинской области»  
на 2020 -2022 годы

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование	Муниципальная целевая программа «Развитие муниципальной службы Локомотивного городского округа Челябинской области» на 2020 – 2022 годы (далее – Программа)
Основания разработки	для Федерального закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Федеральный закон от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Устав Локомотивного городского округа
Заказчик разработки	Администрация Локомотивного городского округа
Координатор	Руководитель аппарата администрации
Основные разработчики	Руководитель аппарата администрации; Отдел организационной, контрольной и кадровой работы Администрации Локомотивного городского округа
Цели и задачи	Цель: – повышение эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих органов местного самоуправления Локомотивного городского округа  Задачи:

- совершенствование муниципальной нормативной правовой базы по вопросам регулирования и развития муниципальной службы;
- создание необходимого кадрового, организационного, информационного и ресурсного потенциала муниципальной службы;
- повышение квалификации муниципальных служащих;
- формирование системы функционального кадрового резерва, внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы, направленных на обеспечение повышения привлекательности и престижа муниципальной службы, создание условий для должностного (служебного) роста муниципальных служащих;
- применение методических рекомендаций по вопросам прохождения муниципальной службы и организации муниципальной службы в муниципальном образовании;
- участие в системе непрерывного обучения муниципальных служащих как основы профессионального и должностного роста

Сроки реализации 2020 – 2022 годы

Перечень подпрограмм Отсутствуют

Исполнители Отраслевые и структурные подразделения администрации Локомотивного городского округа

Объем и источники финансирования Бюджет Локомотивного городского округа.  
2020 год – 80,2 тыс. рублей;  
2021 год – 80,2 тыс. рублей;  
2022 год – 75,2 тыс. рублей;

Объем финансирования на очередной финансовый год уточняется при формировании, утверждении и исполнении бюджета округа, исходя из финансовых возможностей местного бюджета.

Финансирование Программы за счет межбюджетных трансфертов из федерального и областного бюджетов, определенных как потребность, осуществляется в случае поступления указанных средств в установленном порядке

Показатели эффективности Количество муниципальных служащих:  
- прошедших профессиональную переподготовку по

(индикативные показатели)	<p>долгосрочным программам;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прошедших обучение на курсах повышения квалификации по краткосрочным программам;</li> <li>- прошедших обучение на обучающих семинарах;</li> <li>- получивших второе высшее профессиональное образование.</li> </ul> <p>Степень полноты нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и ее соответствия законодательству Челябинской области и Российской Федерации.</p> <p>Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, от общего количества вакантных должностей муниципальной службы, замещенных за период реализации Программы.</p>
Ожидаемые конечные результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;</li> <li>- принятие необходимых муниципальных нормативных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с законодательством Челябинской области и Российской Федерации;</li> <li>- повышение эффективности кадровой политики;</li> <li>- формирование кадрового резерва, замещение вакантных должностей муниципальной службы из кадрового резерва</li> </ul>
Организация контроля реализации	<p>Собрание депутатов Локомотивного городского округа</p> <p>Ревизионная комиссия Локомотивного городского округа</p> <p>Администрация Локомотивного городского округа</p>

## Глава I. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМИ МЕТОДАМИ

1. Программа разработана в соответствии со статьей 35 Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации", согласно которой:

«Развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.»,

с учетом рекомендаций областной целевой программы (подпрограммы) "Развитие муниципальной службы в Челябинской области» на соответствующий финансовый период.

2. 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 у населения.

3. В целях повышения результативности деятельности муниципальных служащих в Локомотивном городском округе постановлением Администрации Локомотивного городского округа от 29.12.2011 года № 344 была утверждена «Программа развития муниципальной службы Локомотивного городского округа» на 2012-2014 годы.

Разработка и реализация указанной программы осуществляется на соответствующие временные периоды, начиная с 2012 года по настоящее время со сроком реализации 2020-2022 годы.

В рамках реализации мероприятий Программы сформирована единая система профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров для органов местного самоуправления. Локомотивного городского округа. Реализация Программы способствовала формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих им эффективно исполнять должностные обязанности.

4. Предлагаемая Программа содержит мероприятия социального характера в отношении муниципальных служащих Локомотивного городского округа: проведение ежегодной диспансеризации, разработка Положения о присвоении муниципального почетного звания "Почетный муниципальный служащий", предусмотрена выплата пенсии за выслугу лет.

Наличие указанного документа позволит создать конкретные механизмы для реализации социальных гарантий муниципальным служащим Локомотивного городского округа.

5. Одним из антикоррупционных факторов является наличие кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе. Программой

предусмотрены мероприятия по формированию кадрового резерва на конкурсной основе, обучению лиц, находящихся в кадровом резерве, а также размещению информации о работе с резервом на официальном сайте Администрации городского округа.

## Глава II. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

6. Целью Программы является создание организационных, информационных, финансовых условий для развития муниципальной службы на территории муниципального образования и повышение эффективности деятельности муниципальных служащих.

7. Задачи Программы:

- совершенствование муниципальной нормативной правовой базы по вопросам регулирования и развития муниципальной службы;
- создание необходимого кадрового, организационного, информационного и ресурсного потенциала муниципальной службы;
- повышение квалификации муниципальных служащих;
- формирование системы функционального кадрового резерва, внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы, направленных на обеспечение повышения привлекательности и престижа муниципальной службы, создание условий для должностного (служебного) роста муниципальных служащих;
- применение методических рекомендаций по вопросам прохождения муниципальной службы и организации муниципальной службы в муниципальном образовании;
- участие в системе непрерывного обучения муниципальных служащих как основы профессионального и должностного роста.

## Глава III. ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

8. Повышение уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих, обеспечение муниципальных служащих социальными гарантиями и повышение эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих, а также престижа муниципальной службы в целом.

## Глава IV. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ

9. Исполнение мероприятий Программы характеризуют целевые индикаторы, приведенные в таблице:

№ п/п	Целевые индикаторы	2020 г.	2021 г.	2022 г.
1.	Совершенствование муниципальных	3	3	3

	правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы			
2.	Ежегодное проведение конкурсов на включение в кадровый резерв	1	1	1
3.	Количество муниципальных служащих, прошедших (чел.):			
	- повышение квалификации по 72-часовой программе (с получением удостоверения государственного образца);	3	3	3
	- повышение квалификации по 36-часовой программе (с получением удостоверения государственного образца);	3	3	3
	- повышение квалификации и профессиональную переподготовку (в % от общего числа)	90%	95%	100%
4.	Количество муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование (в % от общего числа)	100%	100%	100%
5.	- степень обеспечения органов местного самоуправления методическими материалами по вопросам муниципальной службы (в %)		100	
	- наличие необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы (в %)		100	
	- степень их соответствия законодательству Российской Федерации и Челябинской области (в %)		100	

## Глава V. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

10. Программа будет реализована в 2020 - 2022 годах.

11. Условиями досрочного прекращения реализации Программы являются:

- непредставление исполнителями в надлежащей форме и в установленные сроки в Управление экономического развития и Финансовое управление докладов о ходе выполнения мероприятий Программы и об эффективности использования финансовых средств;

- несоответствие результатов выполнения мероприятий Программы плановым индикативным показателям;
- изменение законодательства о муниципальной службе.

## Глава VI. СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

12. В Программе предусматривается реализация мероприятий по четырем основным направлениям:

1) совершенствование муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы.

В рамках данного направления будет проводиться оценка наличия необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, оказываться помощь органам местного самоуправления в подготовке необходимых муниципальных правовых актов. В течение всего срока реализации Программы будет проводиться оценка соответствия муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы законодательству Российской Федерации и Челябинской области, а в случае обнаружения противоречий - оказываться помощь по их устранению;

2) формирование эффективной системы управления муниципальной службой.

В рамках данного направления предусматривается:

изучение и применение методических рекомендаций в организации проведения конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, аттестации муниципальных служащих, а также в организации деятельности комиссий по урегулированию конфликтов интересов;

изучение и применение методических рекомендаций в разработке муниципальных программ развития муниципальной службы;

разработка и реализация краткосрочных специализированных программ, проведение обучающих семинаров по вопросам организации муниципальной службы;

3) создание единой системы обучения муниципальных служащих.

В рамках данного направления предусматривается:

организация обучения муниципальных служащих на краткосрочных курсах повышения квалификации и по программам профессиональной переподготовки;

использование Интернет-ресурсов;

внедрение в процессе обучения новых образовательных технологий: электронных обучающих систем, тестов, программ, форм дистанционного обучения;

контроль качества обучения муниципальных служащих;

4) стимулирование и оценка деятельности муниципальных служащих.

В рамках данного направления предусматривается:

разработка и внедрение методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих;

формирование механизмов регулирования служебного поведения муниципальных служащих и конфликта интересов;

5) внедрение новых методов планирования, стимулирования, контроля и оценки деятельности муниципальных служащих.

6) формирование в обществе привлекательного образа муниципального служащего, мотивация молодежи к выбору данной профессии.

## Глава VII. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ, ОБЩАЯ ОЦЕНКА ЕЕ ВКЛАДА В ДОСТИЖЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ЦЕЛИ

13. Социальные последствия: создание условий для повышения уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих, обеспечения их социальными гарантиями, повышения эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих и престижа муниципальной службы.

14. Экономические последствия: упорядочение процесса расходования бюджетных средств, направленных на организацию и обеспечение муниципальной службы.

15. Реализация программных мероприятий соответствует основным направлениям Стратегии социально-экономического развития Локомотивного городского округа.

## Глава VIII. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

16. Финансирование осуществляется за счет средств местного бюджета.

2020 год – 80,2 тыс.рублей; 2021 год – 80,2 тыс.рублей; 2022 год – 75,2 тыс.рублей.

Объемы финансирования Программы корректируются с учетом возможностей бюджета округа на соответствующий год.

## Глава IX. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

17. Муниципальный заказчик Программы – Администрация Локомотивного городского округа Челябинской области.

18. Текущее управление реализацией Программы осуществляется отраслевыми и структурными подразделениями Администрации, которые выполняют следующие функции:

- Отдел организационной, контрольной и кадровой работы и Отдел правовой и аналитической работы:

1) разрабатывают в пределах своих полномочий проекты нормативных правовых актов, необходимых для выполнения Программы;

2) осуществляют отбор учебных заведений для обеспечения реализации программных мероприятий по профессиональной переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих;



3) осуществляют контроль реализации исполнителями мероприятий Программы, обеспечивают эффективное использование средств, выделяемых на ее организацию;

4) организуют внедрение информационных технологий в целях управления реализацией Программы и контроля хода выполнения программных мероприятий.

- Управление экономического развития:

1) подготавливает ежегодно доклад о ходе реализации Программы для представления Главе Локомотивного городского округа и Главе администрации Локомотивного городского округа;

2) осуществляет ведение ежеквартальной отчетности по реализации программы;

3) подготавливает ежегодно в установленном порядке предложения по уточнению перечня программных мероприятий на очередной финансовый год, уточняет затраты на программные мероприятия, а также механизм реализации Программы;

4) с учетом хода реализации Программы уточняет объем средств, необходимых для ее финансирования в очередном финансовом году, и представляет данные в установленном порядке в Финансовое управление;

5) разрабатывает перечень целевых индикаторов и показателей для мониторинга реализации программных мероприятий;

6) согласовывает с участниками целевой программы возможные сроки выполнения мероприятий Программы, объемы и источники финансирования.

## Глава X. СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Объем финансирования, тыс.руб.		
				2020 год	2021 год	2022 год
<b>I. Совершенствование муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы</b>						
1.	Оценка наличия необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы	1 квартал 2020 года	ООКиКР, ОПиАР	Без финансирования		
2.	Оценка соответствия муниципальных правовых	2020 - 2022 годы	ООКиКР, ОПиАР	Без финансирования		

	актов по вопросам муниципальной службы законодательству Российской Федерации и Челябинской области, устранение выявленных противоречий					
<b>II. Совершенствование работы с кадровым резервом</b>						
3.	Проведение конкурсов на включение в кадровый резерв	2020-2022 годы	ООКиКР, ОПиАР	Без финансирования		
4.	Обучение лиц, включенных в кадровый резерв на курсах повышения квалификации	2020-2022 годы	ООКиКР, ОПиАР	5,0	5,0	0
5.	Размещение информации о кадровом резерве на официальном сайте Администрации округа	2020-2022 годы	ООКиКР, ОПиАР	Без финансирования		
<b>III. Повышение уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих</b>						
6.	Повышение квалификации муниципальных служащих по 72-часовой программе	2020-2022 годы	ООКиКР	За счет средств областного бюджета по программе обучения Правительства Челябинской области		
7.	Повышение квалификации муниципальных служащих по 36-часовой программе	2020-2022 годы	ООКиКР	За счет средств областного бюджета по программе обучения Правительства Челябинской области		

				области		
8.	Участие в обучающих семинарах	2020-2022 годы	ООКиКР	За счет средств областного бюджета по программе обучения Правительства Челябинской области		
IV. Обеспечение социальных гарантий муниципальным служащим						
9.	Проведение ежегодной диспансеризации муниципальных служащих	2020-2022 годы	ООКиКР	Без финансирования		
10.	Организация выплаты пенсии за выслугу лет	2020-2022 годы	ООКиКР УСЗН	75,2	75,2	75,2

## ГЛАВА XI. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

Настоящая методика определяет принципы разработки и обоснования эффективности Программы.

Под результатом реализации Программы понимается создание организационных, информационных, финансовых условий для развития муниципальной службы в Локомотивном городском округе Челябинской области, повышение эффективности деятельности муниципальных служащих. Оценка социально-экономических результатов программных мероприятий осуществляется исходя из положений Федерального закона "О муниципальной службе в Российской Федерации", Закона Челябинской области "О регулировании муниципальной службы в Челябинской области", Положения о муниципальной службе в Локомотивном городском округе Челябинской области

Под результативностью программных мероприятий и Программы в целом понимается соответствие ожидаемых результатов реализации Программы поставленным целям.

В Программе для оценки социально-экономической эффективности ее реализации используются следующие основные показатели:

количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации по 72-часовой программе (с получением свидетельства государственного образца);

количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку;

степень обеспечения органов местного самоуправления муниципальных образований методическими материалами по вопросам муниципальной службы;

наличие необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы;

степень соответствия муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы законодательству Российской Федерации и Челябинской области.

При расчетах социально-экономической эффективности Программы в качестве «базового» принят 2019 год.

Оценка эффективности использования бюджетных средств при реализации Программы осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Локомотивного городского округа.