



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СОЧИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12.11.2015

№ 3221

город Сочи

Об утверждении муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в администрации
города Сочи на 2016-2020 годы»

Приложение к постановлению
администрации города Сочи
от 12.11.2015 № 3221

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Развитие муниципальной службы в администрации города Сочи на 2016-
2020 годы»

1. Общие положения

Развитие местного самоуправления на уровне городского округа невозможно без эффективного муниципального управления. Развитие системы местного самоуправления в России формирует муниципальное управление как новую сферу управленческой деятельности и новую профессиональную квалификацию.

Реализуемая в настоящее время программа административной реформы, имеющая своей целью комплексную модернизацию всей системы государственного и муниципального управления, во многом меняет характер и содержание деятельности органов местного самоуправления. Повышается нацеленность на удовлетворение более широкого спектра потребностей населения, повышение качества предоставляемых им услуг. Все это предопределяет необходимость применения современных эффективных методов социального управления и организации деятельности всех элементов системы местного самоуправления.

Одним из актуальных вопросов для развития местного самоуправления является уровень профессионализма муниципальных служащих и, соответственно, кадровая обеспеченность.

Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим и, прежде всего, к их профессионализму и компетентности. Развитие муниципальной службы должно обеспечить решение вопросов, связанных с задачами социально-экономического развития.

Недостаток квалифицированных кадров, способных на уровне современных требований эффективно осваивать новые, современные методы решения профессиональных задач, эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, является одной из насущных проблем муниципального уровня, и без эффективной системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих уже невозможно обойтись.

В целом, профессиональная подготовка муниципальных служащих администрации города Сочи характеризуется достаточно высоким образовательным уровнем и опытом управленческой деятельности. Вместе с тем, с учетом современных задач, решаемых органами местного

020058

С целью развития кадрового потенциала муниципальной службы, повышения профессионализма и компетентности муниципальных служащих, руководствуясь частью 1 статьи 35 Федерального Закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»,
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации города Сочи на 2016-2020 годы» (прилагается).
2. Управлению информационных ресурсов администрации города Сочи (Змихновский) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Сочи в информационно-коммуникационной сети Интернет.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Сочи, директора департамента муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи И.В.Владимирскую.
4. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2016 года.



А.Н.Пахомов

самоуправления в условиях финансово-экономического кризиса, можно отметить дефицит современных специальных знаний по проблемам муниципалитетного управления и общественных отношений.

Нерешенными остаются проблемы организованного системного повышения квалификации муниципальных служащих, формирования и использования кадрового резерва, стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне, информационного обеспечения деятельности муниципальных служащих.

Опыт работы и проведенный анализ организации работы с кадровым составом муниципальных служащих в администрации город Сочи выявил необходимость организации системной работы по реализации законодательства о муниципальной службе и выхода на новый уровень развития системы муниципальной службы в администрации города Сочи.

Решение указанных проблем и обеспечение должного качества кадрового состава будет являться приоритетным направлением деятельности на весь период действия программы «Развитие муниципальной службы в администрации города Сочи на 2016-2020 годы».

В силу установленной законом обязанности для муниципального служащего поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей, данное направление работы в администрации города Сочи необходимо активизировать и систематизировать.

Наиболее востребованной среди муниципальных служащих является профессиональная подготовка по специальностям "Государственное и муниципальное управление" и "Юриспруденция".

Решение данной проблемы необходимо начать с выявления муниципальных служащих, работа которых испытывает потребность в постоянном получении новых знаний и навыков, далее необходимо определить программы, формы и методы обучения муниципальных служащих, регулярно проводить отбор образовательных учреждений.

Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей в кадрах.

В соответствии с постановлением администрации города Сочи от 16 апреля 2013 года № 19-ок «Об утверждении Положения о порядке формирования и подготовки кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации города Сочи» ведется работа по формированию кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации города Сочи. В 2014 году 13 вакантных должностей муниципальной службы были замещены из кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации города Сочи, в том числе по группам должностей муниципальной службы: главная - 1; ведущая - 4; старшая - 7; младшая - 1.

Кадровый резерв представляет собой сформированную базу данных о муниципальных служащих и гражданах, не состоящих на муниципальной службе, отвечающих квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующим должностям муниципальной службы, прошедших экспертный отбор, потенциально способных и профессионально подготовленных к эффективному исполнению должностных обязанностей по должностям муниципальной службы в администрации города Сочи.

На 31.12.2014г. общая численность сотрудников администрации муниципального образования город-курорт Сочи составляет 1320 чел.: из них 458 (35,0%) - мужчин, 862 (65,0%) - женщины. Муниципальных служащих в возрасте: от 18 до 35 лет - 672 (50,9%), от 35 до 50 лет - 391 (29,6%), 257 (19,5%) - в возрасте от 50 и выше.

При этом 234 (17,7%) служащих имеют стаж муниципальной службы свыше 15 лет, 164 (12,4%) - стаж работы от 10 до 15 лет, 307 (23,3%) - от 5 до 10 лет, 498 (37,7%) - от 1 до 5 лет, до 1 года - 117 (8,9%) служащих.

Из общего числа сотрудников администрации муниципального образования город-курорт Сочи выше образование имеют - 1280 (97,0%), среднее профессиональное - 27 (2,0%), среднее - 13 (1,0%).

Число муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, составляет 1280 (97,0%) от общего числа муниципальных служащих, в том числе 76 (5,76%) имеют высшее профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», 303 (23,0%) - юридическое, 347 (26,3%) - экономическое, 554 (42,0%) - иное образование.

Прошли курсы повышения квалификации за счет средств регионального и местного бюджета:

- в 2012 году - 65 (4,9%)
 - в 2013 году - 21 (1,6%)
 - в 2014 году - 86 (6,5%) служащих.

В основном муниципальные служащие повышают свои профессиональные знания и навыки путем самообразования и обучения на краткосрочных семинарах и совещаниях.

С целью определения уровня профессиональных знаний, навыков и умений муниципальных служащих, соответствия их замещаемым должностям и перспектив дальнейшему служебного роста проводится аттестация муниципальных служащих в рамках действующего законодательства:

- в 2012 году - 332 (25,2%)
 - в 2013 году - 371 (28,8%)
 - в 2014 году - 233 (17,7%) служащих прошли аттестацию.

Повышение профессионализма муниципальных служащих обеспечивается путем организации дополнительного профессионального обучения муниципальных служащих, включающего 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 краевом уровнях.

Современные требования к муниципальным служащим, предъявляемые государством в рамках реализуемой административной реформы, а также обществом, значительно возросли. Необходимо формировать 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.

С развитием современных информационных технологий может возникнуть ряд проблем с их внедрением и использованием в деятельности администрации города Сочи. Необходимо, чтобы все муниципальные служащие в полной мере выдвигали 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 Сочи.

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, в том числе 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 Сочи 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 персоналу 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.

Качество работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной квалификации муниципальных служащих.

Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета администрации города Сочи в глазах населения, поэтому формирование единой системы обучения кадров, внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

2. Цели, задачи, сроки реализации Программы

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной, престижной и ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления.

Основной целью Программы является повышение эффективности и результативности муниципальной службы и повышение кадрового потенциала в органах местного самоуправления.

Для достижения поставленной цели и обеспечения результатов ее реализации предполагается решение следующих основных задач:

- внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышение их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности;
- совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;
- совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции в администрации города Сочи;
- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы;

оптимизация штатной численности муниципальных служащих;
 повышение престижа муниципальной службы;
 Срок реализации программы - 2016 - 2020 годы. С возможной корректировкой Программы и внесении изменений в неё.

3. Основные направления и мероприятия реализации Программы

Комплекс мероприятий, обеспечивающих достижение поставленных Программой задач, предполагается осуществлять по следующим основным направлениям:

3.1. Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы, внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:
 - совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

- внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление муниципальными служащими профессиональной служебной деятельности в соответствии с общими принципами служебного поведения;

- повышение престижа муниципальной службы;
 - повышение взаимодельствия муниципальной службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости муниципальной службы.

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на:

- обеспечение прав и законных интересов граждан;
 - создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы;

- качественное и эффективное исполнение муниципальных функций и оказание муниципальных услуг;

- повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

3.2. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование системы профессионального отбора наиболее квалифицированных специалистов;

- совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва;

- формирование оценки качества кадровой работы;

- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

- применение современных кадровых технологий, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности;

- совершенствование системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Создание новой модели муниципальной управления требует формирования новых подходов к определению понятия "кадровый резерв". Этой цели можно достичь при наличии единой и эффективной системы отбора, профессионального сопровождения и использования высококвалифицированных, инициативных и перспективных кадров, прежде всего управленческого уровня.

Главная задача создания резерва заключается в том, чтобы выявить и объединить наиболее перспективных специалистов, необходимых для оперативного обеспечения замещения вакантных должностей муниципальной службы. Первостепенного внимания в связи с этим заслуживают управленческие кадры, замещающие должности категории "руководители".

Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности категории "руководители".

Основу формирования кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципальной управления. В органах местного самоуправления необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров.

В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы.

В целях объективной оценки муниципальных служащих необходимо разработать критерии эффективности и результативности их профессиональной деятельности.

3.3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:
 - усиление мотивации муниципальных служащих к повышению качества предоставляемых муниципальных услуг, исполнения муниципальных функций;
 - упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, которые должны быть закреплены в должностных инструкциях;

- внедрение современных технологий кадровой работы, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в соответствии с целями и задачами органов местного самоуправления;

- разработка и применение современных механизмов стимулирования

муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

- разработка и внедрение эффективных управленческих технологий на муниципальной службе;

- развитие системы гарантий, материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих.

Важнейшим направлением повышения эффективности муниципальной службы является внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности муниципальных служащих недостаточно ориентированы на результативность исполнения должностных обязанностей, на достижение целей и приоритетов органов местного самоуправления.

Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальных служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования муниципальной службы, способствовать внедрению в сферу муниципальной службы современных информационных технологий управления и совершенствованию системы профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, оптимизация оплаты труда на муниципальной службе являются необходимыми условиями успешного развития системы муниципальной службы, эффективного достижения обозначенных целей.

3.4. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальных служащими ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой;

- определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов.

В настоящее время необходимо обеспечить выполнение мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, в том числе путем внедрения механизмов, обеспечивающих контроль за соблюдением муниципальных служащими требований законодательства.

3.5. Совершенствование работ по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы.

Основным приоритетным мероприятием в реализации указанного направления является размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте администрации города.

4. Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация Программы позволит:

- обеспечить профессиональное развитие муниципальных служащих;
- обеспечить открытость муниципальной службы и ее доступность;
- повысить эффективность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации города Сочи;
- внедрить эффективные методы подбора квалифицированных кадров;
- оптимизировать систему непрерывного обучения муниципальных служащих, создать необходимые условия для самостоятельного получения ими профессионального образования;
- обеспечить совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы.

5. Механизм реализации и контроль Программы

Организацию реализации Программы и контроль за выполнением предусмотренных ею мероприятий осуществляет координатор - департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи.

Координатор Программы рассматривает материалы о ходе ее реализации, при необходимости вносит в неё изменения.

Координатор Программы осуществляет функции по планированию и мониторингу реализации мероприятий Программы, контролю и координации деятельности исполнителей мероприятий Программы. Исполнители программы (отраслевые, функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи) представляют в департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи 2 раза в год (полугодие, год) отчетность о реализации программы и информации, необходимую для оценки эффективности реализации Программы.

Информация о реализации программы за отчетный период формируется ежегодно до 1 апреля департаментом муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи и размещается на официальном сайте администрации города Сочи в информационно-коммуникационной сети Интернет.

6. Финансирование Программы

Финансовые средства на реализацию Программы не требуются.

Заместитель Главы города Сочи, Департамент
директор департамента муниципальной
службы и кадровой
политики

И.В. Владимирская



Приложение к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в администрации города Сочи на 2016-2020 годы»

ПЕРЕЧЕНЬ

мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации города Сочи на 2016-2020 годы»

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Исполнитель
1.	Мониторинг муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы	в течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи отраслевые, (функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи
2	Подготовка проектов муниципальных правовых актов и внесение изменений в действующие муниципальные правовые акты администрации города Сочи по вопросам муниципальной службы в соответствии с федеральным и региональным законодательством	В течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи

3	Реализация действующих правовых актов и проведение мониторинга практики применения законодательства по вопросам муниципальной службы	В течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи отраслевые, (функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи
4	Освещение в средствах массовой информации вопросов о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным службам	В течение всего периода	управление информации и аналитической работы администрации города Сочи
5	Ведение реестра муниципальных служащих	Ежемесячно в течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи; отраслевые, (функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи

6	Проведение мониторинга кадрового состава администрации города Сочи	2 раза в год (полугодие, год)	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи; отраслевые, (функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи
7	Формирование групп муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв для получения дополнительного профессионального образования, а также для участия в семинарах, тренингах	Ежегодно в течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи
8	Проведение аттестации муниципальных служащих администрации города Сочи	В течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи; отраслевые, (функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи

9	Проведение консультативно-информационных работ с руководителями отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации города Сочи по вопросам проведения мероприятий по оптимизации структуры администрации города Сочи	В течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи; отраслевые, (функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи
10	Организация сдачи квалификационного экзамена муниципальными служащими администрации города Сочи	В течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи; отраслевые, (функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи
11	Организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование	В течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи; отраслевые, (функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи

12	Организация представления муниципальных служащими сведений о доходах и расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов их семьи (супруга (супруги) и несовершеннолетних детей	Ежегодно в течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи
13	Прием сведений о доходах и расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов их семьи (супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, предоставляемых муниципальными служащими	Ежегодно до 30 апреля	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи; отраслевые, (функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи
14	Проведение внутреннего обучения муниципальных служащих и обмен опытом в организации работы по вопросам прохождения муниципальной службы	В течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи; отраслевые, (функциональные) и территориальные органы администрации города Сочи
15	Размещение нормативных правовых актов по вопросам муниципальной службы на	В течение всего периода	управление информационных ресурсов

16	Размещение информации о кадровом обеспечении администрации города Сочи на официальном интернет-портале муниципальной образования город - курорт Сочи	В течение всего периода	управление информационных ресурсов администрации города Сочи
17	Размещение в сети Интернет на Федеральном портале государственной службы и управленческих кадров информации о кадровом обеспечении органов местного самоуправления города Сочи	В течение всего периода	департамент муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи
18	Совершенствование механизма контроля за защитой и неразглашением персональных данных	В течение всего периода	управление информационных ресурсов администрации города Сочи
19	Внедрение современных технологий в области технической защиты персональных данных	В течение всего периода	управление информационных ресурсов администрации города Сочи

Заместитель Главы города Сочи
 директор Департамента муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи

И.В. Владимирская

