

ПАСПОРТ
ведомственной целевой программы
«Развитие муниципальной службы
в муниципальном образовании поселок Уренгой
на 2016 – 2018 годы»

Наименование Программы	«Развитие муниципальной службы в Администрации муниципального образования поселок Уренгой на 2016-2018 годы» (далее – Программа)
Ответственный за реализацию Программы	Отдел по организационной и кадровой работе Администрации поселка
Цели и задачи Программы	Цель: - развитие и совершенствование муниципальной службы и повышение эффективности деятельности муниципальных служащих Администрации поселка. Задачи: 1. Совершенствование нормативно - правовой базы по вопросам развития муниципальной службы; 2. Обеспечение предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе; 3. Повышение уровня профессионального развития и подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих; 4. Внедрение на муниципальной службе в Администрации поселка эффективных технологий и современных методов работы кадровых служб; 5. Осуществление социальных гарантий муниципальных служащих.
Наименование соответствующей муниципальной Программы	Ведомственная целевая Программа «Развитие муниципальной службы в Администрации муниципального образования поселок Уренгой на 2016-2018 годы»
Сроки реализации программы	2016-2018 годы.
Основные мероприятия Программы	Мероприятия указаны в приложении к настоящей Программе
Показатели эффекта и показатели эффективности реализации Программы	- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса; - доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет; - доля муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации;

	<ul style="list-style-type: none"> - доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию; - доля муниципальных служащих прошедших диспансеризацию;
Объемы финансирования Программы (в целом, с распределением по годам)	<p>Объем финансирования программы из местного бюджета составляет в 2016 – 2018 годах – 1 530 тыс.рублей, в том числе по годам:</p> <p>2016 – 520 тыс. рублей</p> <ul style="list-style-type: none"> - 300 тыс. рублей на курсы повышения квалификации муниципальных служащих (дополнительное профессиональное образование); - 220 тыс. рублей на диспансеризацию муниципальных служащих; <p>2017 – 790 тыс. рублей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 570 тыс. рублей на курсы повышения квалификации муниципальных служащих; - 220 тыс. рублей на диспансеризацию муниципальных служащих; <p>2018 – 220 тыс. рублей</p> <ul style="list-style-type: none"> - 220 тыс. рублей на диспансеризацию муниципальных служащих;
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<p>Реализация мероприятий Программы предполагает обеспечить:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления; - формирование комплекса мероприятий по повышению результативности деятельности Администрации поселка; - поддержание в актуальном состоянии нормативной правовой базы Администрации поселка; - совершенствование уровня дополнительного профессионального образования лиц, занятых в системе местного самоуправления – 100 % муниципальных служащих; - развитие профессиональной подготовки кадров муниципальной службы; - предупреждение коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе; - обеспечение социальных гарантий муниципальных служащих, прохождение диспансеризации – 100% муниципальных служащих; - повышение уровня доверия населения к муниципальным служащим.

1. Характеристика проблем, на решение которых направлена Программа

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием муниципального образования поселок Уренгой в условиях, осуществляемых в Российской Федерации реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в

органах местного самоуправления. От того, насколько эффективно действуют органы местного самоуправления, во многом зависит доверие населения к власти в целом, ее успех и эффективность.

Осуществление органами муниципальной власти своих полномочий и функций определяется, прежде всего, тремя факторами:

- состоянием системы органов местного самоуправления, их функционально-должностной структуры;
- состоянием кадрового состава и, прежде всего, профессионализмом работников органов местного самоуправления;
- наличием инструментов и способов взаимодействия населения муниципального образования и органов местного самоуправления.

В основных направлениях формирования и развития кадрового потенциала органов местного самоуправления необходимо выделить четыре основных блока стратегии кадровой политики:

- управление профессиональной деятельностью кадров муниципальной службы;
- правовое обеспечение профессиональной деятельности муниципальной службы;
- управление подготовкой кадров муниципальной службы;
- противодействие коррупции.

В муниципальном образовании поселок Уренгой осуществлялась реализация ведомственной целевой программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании поселок Уренгой на 2012 - 2014 годы».

Реализация указанной Программы позволила достичь следующих результатов:

1. Сформирована нормативная правовая база по вопросам муниципальной службы, которая актуализируется в соответствии с изменениями в законодательстве.

2. В 2013 году прошли курсы повышения квалификации 3 муниципальных служащих за счет средств в рамках программного мероприятия «Организация повышения квалификации, переподготовки и стажировки муниципальных служащих, в том числе лиц, состоящих в кадровом резерве».

3. В 2014 году мероприятия по развитию муниципальной службы были реализованы в рамках подпрограммы 1 «Развитие муниципальной политики и совершенствование муниципального управления» муниципальной программы «Повышение качества жизни населения муниципального образования поселок Уренгой», утвержденной постановлением Администрации поселка от 05.11.2013 № 136. Срок реализации программы 2014 – 2017 г.г.

В 2014 году 14 муниципальных служащих прошли курсы повышения квалификации по программе «Муниципальная служба», 2 муниципальных служащих по программе «Управление государственными и муниципальными закупками», 9 – по программе «Актуальные вопросы межконфессиональных и межэтнических отношений. Пределы и границы толерантности. Профилактика экстремизма», 1 муниципальный служащий прошел курсы профессиональной переподготовки.

Системность в кадровой работе позволила:

- обеспечить прохождение курсов повышения квалификации муниципальными служащими на 90 %;
- сформировать кадровый резерв на муниципальной службе на 43%;
- обеспечить прохождение диспансеризации всеми муниципальными служащими.

Вместе с тем на сегодняшний день остаются проблемы, которые решены не в полной мере, а именно:

- совершенствование механизма противодействия коррупционным проявлениям на муниципальной службе с целью повышения уровня эффективности муниципального управления;

- кадровый резерв на должности муниципальной службы не сформирован на 100%;
- кадровый резерв на управленческие кадры не сформирован.

Эффективность работы органов местного самоуправления напрямую зависит от

уровня профессионализма муниципальных служащих. Подготовка кадров соответствующего уровня профессионализма для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения качества муниципального управления.

Разработка данной Программы необходима в целях:

- реализации федеральных законов Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закона Ямало-Ненецкого автономного округа от 22.06.2007 № 67-ЗАО «О муниципальной службе в Ямало-Ненецком автономном округе», постановления Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 26.03.2014 № 223-П «Об утверждении ведомственной целевой программы «Совершенствование и развитие муниципальной службы в Ямало-Ненецком автономном округе в 2014 – 2016 годах»;

- обеспечения непрерывности процесса совершенствования и развития муниципальной службы в муниципальном образовании поселок Уренгой;

- создания эффективной системы управления муниципальной службой;

- формирования и подготовки высокопрофессионального кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы и кадрового резерва управленческих кадров.

Таким образом, программно-целевой метод позволит комплексно решать проблемы муниципальной службы, а также рациональнее и эффективнее использовать средства местного бюджета.

2. Перечень программных мероприятий, показателей эффекта и показателей эффективности реализации Программы

Источниками получения информации о значениях показателя эффекта и показателей эффективности реализации Программы являются сведения, аккумулируемые в Администрации поселка.

Перечень программных мероприятий содержится в приложении № 1 к настоящей Программе.

В соответствии с задачами Программы сформированы программные мероприятия.

1. Формирование нормативной правовой базы Администрации поселка по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупционным проявлениям на муниципальной службе в Администрации поселка.

Мероприятие направлено на формирование нормативной правовой базы Администрации поселка по вопросам муниципальной службы, а также на своевременное внесение изменений в действующие правовые акты Администрации поселка. Включает проведение мониторинга федерального законодательства о муниципальной службе в Ямало-Ненецкого автономном округе, анализ нормативных правовых актов по вопросам муниципальной службы Администрации поселка на их соответствие федеральному законодательству, разработку проектов правовых актов Администрации поселка.

2. Проведение мониторинга соблюдения законодательства о муниципальной службе органами местного самоуправления, в том числе путем проведения мероприятий по изучению деятельности органов местного самоуправления в сфере соблюдения и реализации норм федерального законодательства и законодательства Ямало-Ненецкого автономного округа о муниципальной службе.

Реализация данного мероприятия будет осуществляться посредством:

- проведения анализа муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы на предмет их соответствия федеральному законодательству и законодательству Ямало-Ненецкого автономного округа;

- проведения мониторинга документации (конкурсной, к аттестации, по присвоению классов чин, по профилактике коррупции, по урегулированию конфликта интересов и

др.), отчетной и иной информации органов местного самоуправления по соблюдению и реализации федерального законодательства и законодательства Ямало-Ненецкого автономного округа по вопросам муниципальной службы.

3. Обеспечение предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, а также проведение мониторинга деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих Администрации муниципального образования поселок Уренгой и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе.

Мероприятие направлено на выработку предложений по совершенствованию работы указанной комиссии, анализ рассмотренных ими материалов (обращений) и выявленных нарушений ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов муниципальными служащими.

4. Проведение мониторинга деятельности ответственных должностных лиц органов местного самоуправления по профилактике коррупционных и иных правонарушений.

Мероприятие направлено на проведение анализа деятельности ответственных должностных лиц органов местного самоуправления по профилактике коррупционных и иных правонарушений, обобщение и систематизацию информации, необходимой для оценки, анализа деятельности по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также сравнение результатов указанного вида деятельности.

5. Обеспечение открытости муниципальной службы в автономном округе, в том числе размещение информации в сети Интернет.

Данное мероприятие направлено на повышение открытости муниципальной службы в Администрации поселка и информированности населения о деятельности органов местного самоуправления в сфере развития муниципальной службы.

Реализация указанного мероприятия предполагается посредством размещения информации о муниципальной службе в Администрации поселка в средствах массовой информации и в сети Интернет на официальном сайте муниципального образования поселок Уренгой по адресу: <http://www.mo-urengoy.ru>.

6. Внедрение современных информационных технологий в деятельность органов местного самоуправления по управлению кадровыми ресурсами.

Мероприятие направлено на внедрение в деятельность органов местного самоуправления системы электронного документооборота "Lotus Notes", предназначенного в том числе, для ведения кадрового делопроизводства, который обеспечит единый подход к ведению кадрового делопроизводства в органах местного самоуправления, Реестра муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности в органах местного самоуправления, а также оптимизирует процесс передачи отчетной информации.

7. Регистрация и использование на официальном Интернет-сайте аппарата Губернатора автономного округа модуля "Банк кадровых возможностей".

В ходе реализации данного мероприятия предполагается использование модуля "Банк кадровых возможностей", в котором граждане (соискатели) будут заполнять резюме, а представители органов местного самоуправления (работодатели) будут размещать сведения о вакантных должностях муниципальной службы в Администрации поселка, а также смогут использовать указанный модуль при подборе кандидатов на вакантные должности муниципальной службы в Администрации поселка.

8. Повышение уровня профессионального развития и подготовки кадров для муниципальной службы.

Мероприятие направлено на организацию дополнительного профессионального образования муниципальных служащих посредством направления служащих на курсы повышения квалификации.

Программы дополнительного профессионального обучения будут составляться с применением наиболее эффективных форм обучения, включая тренинги, коучинг, кейсы,

деловые игры и другие формы обучения, являющиеся наиболее эффективными для усвоения и закрепления полученных знаний.

Участие в конкурсе "Лучший муниципальный служащий в Ямало-Ненецком автономном округе" в порядке, установленном нормативным правовым актом автономного округа.

9. Разработка и внедрение системы наставничества на муниципальной службе в Администрации поселка.

Мероприятие направлено на:

- минимизацию периода адаптации молодого специалиста к служебному распорядку, усвоение норм корпоративной культуры, традиций и правил служебного поведения в органах местного самоуправления;

- ускорение процесса профессионального становления впервые принятого на муниципальную службу в Администрации поселка гражданина, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные должностные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- формирование у муниципального служащего интереса к служебной деятельности и порученному делу, уважения к коллективу, выработка высоких профессиональных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к выполнению работы и служебного долга.

Приложение
к паспорту ведомственной целевой
программы «Развитие
муниципальной службы в
муниципальном образовании
поселок Уренгой на 2016-2018
годы»

ПЕРЕЧЕНЬ

программных мероприятий и показателей эффективности реализации ведомственной целевой программы
"Совершенствование и развитие муниципальной службы в Администрации
муниципального образования поселок Уренгой в 2016 - 2018 годах"

N п/п	Наименование цели, задачи, мероприятия, субъекта бюджетного планирования (подведомственного государственного учреждения)	Наименование показателя	Едини ца измере ния	Базовое значени е показат еля	Значение показателей по годам реализации Программы						Объем финансирования (тыс. руб.)			
					2016 год	вес	2017 год	вес	2018 год	вес	2016 год	2017 год	2018 год	итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Цель: развитие и совершенствование муниципальной службы и повышение эффективности деятельности муниципальных служащих Администрации поселка													
1.	Задача 1: совершенствование нормативно - правовой базы по вопросам развития муниципальной службы	Показатель эффекта 1.1.. доля нормативно-правовых актов прошедших антикоррупционную	%	100	100	0,2	100	0,2	100	0,2	-	-	-	-

		экспертизу												
1.1.	Мероприятие 1.1. Совершенствование и актуализация нормативной правовой базы Администрации поселка в сфере муниципальной службы													
1.2.	Мероприятие 1.2. Проведение мониторинга соблюдения законодательства о муниципальной службе в органах местного самоуправления													
2.	Задача 2: обеспечение предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе	Показатель эффективности 1.1.: Количество проведенных комиссий по соблюдению требований к служебному поведению	-	-	2	0,2	2	0,2	2	0,2	-	-	-	-
2.1.	Мероприятие 2.1. Проведение мониторинга деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе в автономном округе													
3.	Задача 3: повышение уровня профессионального развития и	Показатель эффективности 3.1.: доля муниципальных	чел.	29	10	0,2	19	0,2	0	0,2	300	570	-	870

		"Банк кадровых возможностей"												
		Показатель эффективности 4.3.: - количество публикаций (материалов) в СМИ, на сайте муниципального образования поселок Уренгой о деятельности органов местного самоуправления	10		10		10		10	-	-	-	-	-
4.1.	Мероприятие 4.1.: использование на официальном Интернет-сайте аппарата Губернатора автономного округа модуля "Банк кадровых возможностей"													
4.2.	Мероприятие 4.2.: внедрение в деятельность органов местного самоуправления системы электронного документооборота "Lotus Notes"													
4.3.	Мероприятие 4.3.: обеспечение открытости муниципальной службы в Администрации поселка, в том числе размещение информации в сети Интернет на сайте муниципального образования http://www.mo-urengoy.ru													
5.	Задача 5:	Показатель эффективности	чел.	29	29	0,2	29	0,2	29	0,2	220	220	220	660

	осуществление социальных гарантий муниципальных служащих	5.1.: - доля муниципальных служащих прошедших диспансеризацию													
5.1.	Мероприятие 5.1. прохождение диспансеризации муниципальных служащих														
	ИТОГО:					1		1		1	520	790	220	1 530	