

Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 30.06.2011 №430
«Об утверждении городской целевой программы «Развитие муниципальной
службы городского округа Стрежевой на 2011-2013 годы»
(в редакции от 21.11.2013 №837)

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 10.03.2009 № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)», Программой «Развитие муниципальной службы Томской области на 2011 – 2013 годы», утвержденной распоряжением Администрации Томской области от 30.03.2011 № 248-ра, постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 30.12.2010 № 919 «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке долгосрочных городских целевых программ, их формирования и реализации на территории городского округа Стрежевой»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить городскую целевую программу «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2011-2013 годы» согласно приложению.
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления городского округа Стрежевой.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа, Управляющего делами Фишер Т.А.

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

Приложение
 УТВЕРЖДЕНА
 постановлением Администрации
 городского округа Стрежевой от
 30.06.2011 № 430
 (в редакции от 21.11.2013 № 837)

**Городская целевая программа
 «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой
 на 2011-2013 годы»**

**ПАСПОРТ
 ГОРОДСКОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ**

Наименование программы	Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2011-2013 годы (далее – Программа)
Основание для разработки программы	распоряжение Администрации городского округа Стрежевой от 16.06.2011 №175 «О разработке городской целевой программы «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2011-2013 годы»»
Заказчик программы	Администрация городского округа Стрежевой
Разработчик целевой программы	Управление делами Администрация городского округа Стрежевой
Исполнители целевой программы	Администрация городского округа Стрежевой Управление культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой Управление образования Администрации городского округа Стрежевой Финансовое управление Администрации городского округа Стрежевой
Сроки (этапы) реализации программы (подпрограмм)	2011-2013 года в два этапа 1 этап 2011-2012 гг. 2 этап – 2013 год
Цели программы	Цель программы – повышение эффективности и престижности муниципальной службы, профессионализма муниципальных служащих, создание эффективной системы профилактики и противодействия коррупции на муниципальной службе
Основные задачи программы	Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач: 1. Актуализация нормативной правовой базы городского округа Стрежевой в сфере муниципальной службы. 2. Внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы на муниципальной службе, включая современные методы мотивации и стимулирования. 3. Совершенствование системы подготовки кадров для муниципальной службы и повышения квалификации муниципальных служащих. 4. Развитие корпоративной культуры в органах местного самоуправления. 5. Обеспечение внедрения и развития механизма

	<p>предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе.</p> <p>6. Повышение уровня открытости муниципальной службы.</p> <p>7. Совершенствование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.</p>															
<p>Перечень основных направлений программы</p>	<p>На первом этапе (2011 – 2012 годы) предполагается:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Актуализировать муниципальные правовые акты, регулирующие вопросы муниципальной службы городского округа Стрежевой. 2. Обеспечить внедрение механизма предупреждения коррупции. 3. Обеспечить планомерную подготовку кадров для муниципальной службы, а также формирование и реализацию программ повышения квалификации муниципальных служащих. 4. Провести мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. <p>На втором этапе (2013 год) предполагается:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить внедрение современных информационных и управленческих технологий на муниципальной службе. 2. Провести мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. 3. Обеспечить планомерную подготовку кадров для муниципальной службы, а также формирование и реализацию программ повышения квалификации муниципальных служащих. 															
<p>Объёмы и источники финансирования программы (в редакции от 07.11.2012 №760)</p>	<p>Общий объем финансирования 1326,2 тыс.руб., в т.ч. по годам реализации:</p> <table border="1" data-bbox="635 1473 1519 1630"> <thead> <tr> <th></th> <th>2011</th> <th>2012</th> <th>2013</th> <th>Всего</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>По источникам финансирования:</td> <td>-</td> <td>616,2</td> <td>710,0</td> <td>1326,2</td> </tr> <tr> <td>Местный бюджет</td> <td>-</td> <td>616,2</td> <td>710,0</td> <td>1326,2</td> </tr> </tbody> </table>		2011	2012	2013	Всего	По источникам финансирования:	-	616,2	710,0	1326,2	Местный бюджет	-	616,2	710,0	1326,2
	2011	2012	2013	Всего												
По источникам финансирования:	-	616,2	710,0	1326,2												
Местный бюджет	-	616,2	710,0	1326,2												
<p>Ожидаемые конечные результаты программы</p>	<p>Разработка муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы – 100%</p> <p>Количество муниципальных служащих, поощренных за добросовестную и безупречную муниципальную службу, не менее 10%</p> <p>Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировку, не менее 90 %</p> <p>Отсутствие фактов коррупционных нарушений муниципальными служащими</p> <p>Доля муниципальных служащих, успешно прошедших испытание при поступлении на муниципальную службу,</p>															

	<p>не менее 99%</p> <p>Доля муниципальных служащих, успешно прошедших аттестацию, от числа муниципальных служащих, подлежащих аттестации в соответствующем году, не менее 99 %</p> <p>Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления городского округа Стрежевой не менее 17%</p> <p>Доля должностей муниципальной службы, для которых разработаны должностные инструкции в соответствии с новыми требованиями - 100%</p> <p>Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности - 100%</p> <p>Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва – не менее 70%</p> <p>Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса – не более 30 %</p> <p>Количество специалистов в возрасте до 30 лет не менее 15%</p> <p>Доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения пенсионного возраста, не более 10%</p>
Контроль исполнения программы	<p>Контроль исполнения Программы осуществляет Координационный совет по реализации приоритетных направлений кадровой политики органов местного самоуправления городского округа Стрежевой</p>

Содержание проблемы и обоснование необходимости её решения программным методом

2.1. Нормативное правовое регулирование вопросов муниципальной службы в городском округе Стрежевой

В связи с принятием Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и закона Томской области от 11.09.2007 №198-ОЗ «О муниципальной службе в Томской области» в городском округе Стрежевой были приняты 25 муниципальных правовых актов, действующие нормативные правовые акты были приведены в соответствие с действующим законодательством. В течение 2009 – 2011 года в городском округе Стрежевой принято 19 муниципальных правовых актов, направленных на реализацию положений Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Вместе с тем, в городском округе Стрежевой основной пакет документов, определяющий направления развития муниципальной службы в городском округе Стрежевой нуждается в комплексном пересмотре с учетом основных направлений развития муниципальной службы, определенных в Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 – 2013 годы)» и Программе «Развитие муниципальной службы Томской области на 2011 – 2013 годы». Решение этой задачи возможно при комплексном, согласованном подходе к нормативным правовым актам,

регулирующим вопросы муниципальной службы в городском округе Стрежевой, программными методами.

2.2. Технологии кадровой работы на муниципальной службе, методы мотивации и стимулирования муниципальных служащих городского округа

Кадровая работа на муниципальной службе строится исходя из требований Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе» и включает в себя основные кадровые технологии, применяемые на муниципальной службе.

С 2007 года объемы работы в органах местного самоуправления увеличились в несколько раз. Так, если в 2007 году документооборот Администрации городского округа Стрежевой составлял 19630 документов, то в 2010 году он составил 28423 документа. Современные условия требуют от муниципальных служащих все большей компетенции. Развитие системы муниципальной службы направлено на установление четких критериев оценки деятельности каждого муниципального служащего, закрепление их в должностных инструкциях, а также проведение оценки деятельности исходя из выполнения установленных критериев. Вновь поступившие на муниципальную службу нуждаются в адаптации к условиям службы, вхождению в нее, сокращению адаптационного периода. Возникла объективная потребность во внедрении программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу.

Необходимо совершенствовать методы подбора персонала на муниципальную службу в комплексе с развитием системы его адаптации.

Современное развитие муниципальной службы требует совершенствования системы нематериальной мотивации персонала за безупречную службу, развития системы ведомственных наград, мер, направленных на повышение престижа муниципальной службы.

2.3. Подготовка кадров для муниципальной службы и повышение квалификации муниципальных служащих

В целях обеспечения равного доступа граждан к муниципальной службе в городском округе Стрежевой с 2008 года назначение на вакантные должности муниципальной службы осуществляется исключительно путем:

- назначения по итогам конкурса на замещение должности муниципальной службы
- назначения из числа кадрового резерва.

С 2011 года кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы формируется на конкурсной основе.

За период с 2008 по 2010 гг. конкурсы на замещение вакантных должностей Администрации городского округа и ее органов проводились 20 раз. Участниками конкурсов стали 76 человек. По итогам конкурсов замещены 16 должностей муниципальной службы и 1 вакантная должность, не отнесенная к должностям муниципальной службы, 3 конкурса были признаны несостоявшимися. При проведении конкурсных испытаний применяются различные методы оценки кандидатов. Вместе с тем, процедура конкурса имеет ряд существенных недостатков:

- несмотря на разнообразие применяемых методов оценки кандидатов, не представляется возможным провести полную и всестороннюю оценку деловых и личностных качеств;

- лица, принятые по итогам конкурсов, как правило, имеют длительный адаптационный период к муниципальной службе;

- конкурсные процедуры не позволяют оперативно замещать вакантные должности муниципальной службы.

Все это приводит к ряду существенных кадровых проблем в деятельности органов местного самоуправления и в целом отрицательно сказывается на эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Альтернативой конкурсному замещению вакантных должностей может стать эффективный кадровый резерв на должности муниципальной службы:

- работа с кадровым резервом, повышение квалификации и дополнительное обучение лиц, включенных в кадровый резерв, стажировки, исполнение обязанностей на период временного отсутствия основного работника позволяют значительно сократить адаптационный период к муниципальной службе;

- наличие кадрового резерва позволяет оперативно заместить вакансии из числа подготовленных к соответствующей должности лиц.

Средний возраст состава кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы главной группы чуть моложе 40 лет.

За отчетный период 2008- 2010 г.г. лицами из состава кадрового резерва замещены 25 должностей муниципальной службы различных групп должностей.

Одним из направлений перспективного планирования кадрового состава является целевая подготовка специалистов за счет средств федерального бюджета. В настоящее время для нужд органов местного самоуправления городского округа Стрежевой в вузах города Томска обучаются три специалиста. Наиболее часто вакансии возникают в органах местного самоуправления городского округа юридического и экономического профиля.

Уровень профессионального образования муниципальных служащих высокий. 98,8% муниципальных служащих городского округа Стрежевой имеют высшее образование, в том числе 14 человек или 16,5 % от общего числа муниципальных служащих – дополнительное высшее образование.

Наибольшее число муниципальных служащих имеют высшее образование в сфере экономического (29,4 %) и педагогического (21,2 %) профилей. Юридическое высшее образование получили 15,3% муниципальных служащих. Специальность «Государственное и муниципальное управление» имеют более 8% муниципальных служащих. Дипломы специалистов в социальной сфере имеют 7,1 % муниципальных служащих и 18,8 % - дипломы о высшем образовании других профилей (специальностей), в том числе, в сфере экологии, энергетики, строительства и др.

По периодам получения высшего образования муниципальными служащими ситуация выглядит следующим образом (таб.).

Показатели	Год завершения обучения (получения диплома о высшем образовании) муниципальными служащими городского округа Стрежевой			
	До 1980 года	1980-1990 г.г.	1990-2000г.г.	После 2000 года
Количество муниципальных служащих	8	23	14	40

Вместе с тем, быстро меняющееся федеральное законодательство, проводимые в стране реформы, в том числе административная реформа, требуют

от муниципальных служащих большей профессиональной подготовки и компетенции при разработке и принятии управленческих решений.

В целях реализации одного из основных направлений кадровой работы, связанного с поддержанием необходимого уровня профессиональной компетенции, организацией курсов повышения квалификации по наиболее актуальным вопросам местного самоуправления, активно используются дистанционные технологии.

В 2010 году 11 муниципальных служащих были обучены на курсах повышения квалификации с отрывом (либо частичным отрывом) от муниципальной службы по программам целевой направленности, обучены дистанционно 17 муниципальных служащих, из них, 11 муниципальных служащих – лица, включенные в состав кадрового резерва городского округа Стрежевой для замещения вышестоящих должностей муниципальной службы, в том числе 7 человек – лица из состава управленческого кадрового резерва городского округа Стрежевой.

Количество лиц, обучившихся в 2010 году на курсах повышения квалификации, (муниципальные служащие и специалисты) составляет 44 человека, что втрое превышает показатель 2008 года.

Вместе с тем, возникает потребность повышения качества обучения, разработки учебных программ, ориентированных на профессиональные компетенции конкретных муниципальных служащих, организации индивидуального обучения муниципальных служащих

2.4. Развитие корпоративной культуры в органах местного самоуправления

В Администрации городского округа Стрежевой принят ряд мер, направленных на формирование корпоративной культуры в органах местного самоуправления, в том числе утверждены Кодекс этики муниципального служащего, требования к стилю одежды.

Вместе с тем, работа по формированию корпоративной культуры носит несистемный характер, требуется комплекс мер, направленных на ее развитие.

2.5. Внедрение и развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе

В течение 2009-2011 года в органах местного самоуправления городского округа Стрежевой приняты муниципальные правовые акты, направленные на противодействие коррупции на муниципальной службе.

Созданы комиссии:

- по урегулированию конфликтов интересов на муниципальной службе в Администрации городского округа Стрежевой, органах Администрации городского округа Стрежевой (распоряжение Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2009 №56 «О порядке урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе в Администрации городского округа Стрежевой, органах Администрации городского округа Стрежевой»)

- по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих Администрации городского округа Стрежевой и ее органов (распоряжении е Администрации городского округа Стрежевой от 26.10.2010 №271 «О Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих Администрации городского округа Стрежевой и ее органов»).

Вместе с тем, в настоящее время требуется корректировка мероприятий, направленных на противодействие коррупции на муниципальной службе для

реализации задач, поставленных в Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010-2011 годы.

2.6. Открытость муниципальной службы

В Администрации городского округа Стрежевой реализован комплекс мер по обеспечению доступа граждан к муниципальной службе, а также к информации о муниципальной службе городского округа Стрежевой.

Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» предусмотрел целый комплекс мер по вовлечению населения в решение вопросов местного значения. В городском округе Стрежевой приняты нормативные правовые акты для реализации прав граждан на участие в решении вопросов местного значения, в том числе на получение информации о деятельности органов местного самоуправления.

В органах местного самоуправления традиционно проводятся такие мероприятия как «День самоуправления», открытые уроки в школах города, посвященные вопросам местного значения и т.д.

В настоящее время возникла потребность нормативного регулирования вопросов проведения регулярных встреч с населением руководителей органов местного самоуправления, должностных лиц местного самоуправления.

Необходимо повышение уровня открытости муниципальной службы и информированности населения о деятельности органов местного самоуправления и привлечение населения к решению вопросов местного значения.

2.7. Мониторинг общественного мнения

Показатели социологических опросов населения городского округа Стрежевой, проведенных по заказу Администрации Томской области в целях подготовки доклада о достигнутых показателях оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления, говорят о том, что население города в целом положительно оценивает деятельность Администрации городского округа. Показатель «Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления городского округа» с 2009 по 2010 снизился с 35,5% до 15,36%. Вместе с тем, показатель, характеризующий информационную открытость органов местного самоуправления вырос в 2010 по сравнению с 2009 с 47,9% до 58,19%.

В настоящее время возникла потребность в комплексе мер, направленных на более детальный мониторинг общественного мнения, а также анкетирование получателей муниципальных услуг.

Таким образом, эффективность развития муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на развитие данной службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий муниципального управления.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению осуществления полномочий органов местного самоуправления и активное взаимодействие с институтами гражданского общества.

Основные цели и задачи целевой программы

Цель программы – повышение эффективности и престижности муниципальной службы, профессионализма муниципальных служащих, создание эффективной системы профилактики и противодействия коррупции на муниципальной службе.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:

1. Актуализация нормативной правовой базы городского округа Стрежевой в сфере муниципальной службы.
2. Внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы на муниципальной службе, включая современные методы мотивации и стимулирования.
3. Совершенствование системы подготовки кадров для муниципальной службы и повышения квалификации муниципальных служащих.
4. Развитие корпоративной культуры в органах местного самоуправления
5. Обеспечение внедрения и развития механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе.
6. Повышение уровня открытости муниципальной службы.
7. Совершенствование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Сроки и этапы реализации целевой программы

Программа носит среднесрочный характер и реализуется в 2011 – 2013 годах в два этапа.

На первом этапе (2011 – 2012 годы) предполагается:

1. Актуализировать муниципальные правовые акты, регулирующие вопросы муниципальной службы городского округа Стрежевой.
2. Обеспечить внедрение механизма предупреждения коррупции.
3. Обеспечить планомерную подготовку кадров для муниципальной службы, а также формирование и реализацию программ повышения квалификации муниципальных служащих.
4. Осуществить мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

На втором этапе (2013 год) предполагается:

1. Обеспечить внедрение современных информационных и управленческих технологий на муниципальной службе.
2. Осуществить мониторинг общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.
3. Обеспечить планомерную подготовку кадров для муниципальной службы, а также формирование и реализацию программ повышения квалификации муниципальных служащих.

Система программных мероприятий

Перечень мероприятий Программы, их исполнители и соисполнители указаны в приложении 1 «План по нормативному правовому обеспечению городской целевой программы «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2011 – 2013 годы» для реализации задачи «1. Актуализация

нормативной правовой базы городского округа Стрежевой в сфере муниципальной службы» и Приложении 2 к Программе «Перечень мероприятий городской целевой программы «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2011 – 2013 годы».

Мероприятия сформированы исходя из основных задач программы

Мероприятия по формированию необходимой и достаточной нормативной правовой базы городского округа Стрежевой в сфере муниципальной службы включают в себя разработку муниципальных правовых актов городского округа Стрежевой, регулирующих вопросы муниципальной службы, их корректировку исходя из стоящих перед городским округом задач.

Мероприятия, направленные на внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы на муниципальной службе, включая современные методы мотивации и стимулирования, содержат в себе меры, направленные на повышение мотивации персонала на муниципальной службе.

Мероприятия по совершенствованию системы подготовки кадров для муниципальной службы и повышения квалификации муниципальных служащих содержат в себе комплекс мер, направленных на поддержание профессионального уровня муниципальных служащих, предусматривают приоритетные направления подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, меры по формированию и развитию кадрового потенциала.

Разработаны мероприятия направленные на развитие корпоративной культуры в органах местного самоуправления, обеспечение внедрения и развития механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, повышение уровня открытости муниципальной службы, совершенствование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Механизм реализации целевой программы

Реализация Программы осуществляется исполнителями Программы.

Текущее управление Программой, координацию действий исполнителей программных мероприятий и контроль ее выполнения осуществляет Координационный совет по реализации приоритетных направлений кадровой политики органов местного самоуправления городского округа Стрежевой.

Ожидаемый социально-экономический эффект от реализации целевой программы

В ходе реализации мероприятий Программы будут актуализирована нормативная правовая база городского округа Стрежевой по вопросам муниципальной службы, система формирования кадровых резервов, проведена актуализация программ повышения квалификации, внедрены механизмы контроля за соблюдением служебного поведения и предотвращением коррупции, а также повышена эффективность исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей и открытость муниципальной службы городского округа.

Показатели выполнения Программы приведены в приложении 3 к Программе.

Приложение 1 к городской целевой программе «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2011-2013 годы» (в редакции от 21.11.2013 №837)

**План по нормативному правовому обеспечению городской целевой программы
«Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2011 – 2013 годы»
для реализации задачи «1. Актуализация нормативной правовой базы городского округа Стрежевой в сфере
муниципальной службы»**

№ п/п	Наименование муниципального нормативного правового акта	Исполнитель	срок разработки
1.	Положение о порядке и сроках проведения аттестации муниципальных служащих	Управление делами	I этап (2011-2012)
2.	Установление квалификационных требований к лицам, замещающим должности муниципальной службы	Управление делами	I этап (2011-2012)
3.	Внесение изменений в Положение о присвоении звания «Лауреат премии Мэра города»	Управление делами	I этап (2011-2012)
4.	Порядок проведения встреч с населением, постоянном круге вопросов, обсуждаемых на встречах с населением	Управление делами	I этап (2011-2012)
5.	О графике встреч с населением городского округа Стрежевой	Управление делами	I этап (2011-2012)
6.	Порядок осуществления мониторинга средств массовой информации о фактах совершения муниципальными служащими городского округа коррупционных правонарушений, несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, требований к служебному поведению в Администрации городского округа Стрежевой	Управление делами	I этап (2011-2012)
7.	Порядок осуществления мониторинга информации, содержащейся в обращениях граждан в Администрацию городского округа и к должностным лицам Администрации городского округа о фактах совершения муниципальными служащими коррупционных правонарушений, несоблюдения ограничений и запретов,	Управление делами	I этап (2011-2012)

	связанных с муниципальной службой, требований к служебному поведению		
8.	Порядок проведения мониторинга мер по противодействию коррупции в системе муниципальной службы в Администрации городского округа Стрежевой и органах Администрации, наделенных правами юридического лица	Управление делами	I этап (2011-2012)
9.	О создании Координационного совета по реализации приоритетных направлений кадровой политики органов местного самоуправления городского округа Стрежевой и утверждении Положения о нем	Управление делами	I этап (2011-2012)
10.	Порядок предоставления информации о деятельности Мэра городского округа Стрежевой и Администрации городского округа Стрежевой	Управление делами	II этап (2013)
11.	Перечень информации о деятельности Мэра городского округа и Администрации городского округа, размещаемой в сети Интернет	Управление делами	II этап (2013)
12.	Порядок работы официального сайта органов местного самоуправления городского округа Стрежевой	Управление делами	II этап (2013)
13.	Основные направления кадровой политики в Администрации городского округа Стрежевой	Управление делами	II этап (2013)

Приложение 2
к городской целевой программе
«Развитие муниципальной службы
городского округа Стрежевой на 2011-
2013 годы» (в редакции от 21.11.2013
№837)

**Перечень мероприятий городской целевой программы
«Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2011 – 2013 годы»**

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнител ь	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам					
			2011	2012	2013			
1. Внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы на муниципальной службе, включая современные методы мотивации и стимулирования								
1.1.	Установление специальной номинации для Лауреатов премии Мэра города «Муниципальное управление»	80,0	-	40,0	40,0	весь период	Управление делами	награждение за особые достижения в системе муниципального управления, создание системы мотивации к безупречному выполнению должностных обязанностей, поднятие престижа муниципальной службы
	- местный бюджет	80,0	-	40,0	40,0			
1.2.	Установление	-	-	-	-	весь период	Управление	награждение в

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнитель	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам					
			2011	2012	2013			
	ведомственной награды для работников Администрации городского округа Стрежевой						делами	течение года наиболее отличившихся работников Администрации городского округа за успехи в трудовой деятельности, безупречное служебное поведение
	- местный бюджет	-	-	-	-			
1.3.	Разработка четких критериев оценки деятельности каждого муниципального служащего и закрепление их в должностных инструкциях	-	-	-	-	2 этап	Управление делами	установление четких критериев оценки деятельности муниципальных служащих, внедрение элементов управления по результатам
	- местный бюджет	-	-	-	-			
1.4.	Проведение оценки деятельности муниципальных служащих исходя из выполнения установленных критериев деятельности	-	-	-	-	2 этап	Управление делами	повышение эффективности деятельности муниципальных служащих
	- местный бюджет	-	-	-	-			
1.5.	Совершенствование	-	-	-	-	весь период	Управление	улучшение кадрового

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнитель	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам					
			2011	2012	2013			
	методов подбора персонала на муниципальную службу						делами	состава муниципальной службы, обеспечение равного доступа граждан на муниципальную службу
	- местный бюджет	-	-	-	-			
2. Совершенствование системы подготовки кадров для муниципальной службы и повышения квалификации муниципальных служащих								
2.1.	Внедрение новых форм организации и проведения оценочных мероприятий при проведении конкурсного формирования кадрового резерва на должности муниципальной службы	-	-	-	-	весь период	Управление делами	Актуализация методики отбора кандидатов в кадровый резерв, применение новых форм оценки кандидатов при формировании кадрового резерва
	- местный бюджет	-	-	-	-			
2.2.	Организация обучения муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв, по приоритетным направлениям с применением современных технологий, а также участие в курсах повышения	362,32	-	202,4	159,92	весь период	Управление делами органы Администрации городского округа, наделенные правами	Повышение профессионализма муниципальных служащих

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнител ь	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам					
			2011	2012	2013			
	квалификации, организуемых Администрацией Томской области						юридического лица	
	- местный бюджет	362,32	-	202,4	159,92			
2.3.	Организация целевой подготовки специалистов для нужд органов местного самоуправления	-	-	-	-	2 этап	Управление делами, органы Администрац ии городского округа, наделенные правами юридического лица	привлечение на муниципальную службу молодых специалистов
	- местный бюджет	-	-	-	-			
2.4.	Совершенствование методов оценки при проведении аттестации муниципальных служащих городского округа Стрежевой: - проверка знаний законодательства в соответствии с квалификационными требованиями - проверка специальных	-	-	-	-	весь период	Управление делами	внедрение предварительных этапов при проведении аттестации персонала на муниципальной службе

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнитель	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам					
			2011	2012	2013			
	знаний, связанных с профессиональной деятельностью							
	- местный бюджет	-	-	-	-			
2.5.	Участие в стажировках, организуемых Администрацией Томской области	-	-	-	-	весь период	Управление делами	повышение уровня подготовки муниципальных служащих, участие в обмене опытом, распространение передового опыта
	- местный бюджет	-	-	-	-			
3. Развитие корпоративной культуры в органах местного самоуправления								
3.1.	Разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения через размещение информации в СМИ	197,15	-	109,80	87,35	весь период	Управление делами	повышение уровня доверия к муниципальным служащим
	- местный бюджет	197,15	-	109,80	87,35			
3.2.	Организация проведения внутрикорпоративных семинаров, обмен опытом между муниципальными служащими и лицами, включенными в кадровый резерв					весь период	Управление делами	проведение семинаров (не менее 2 ежегодно по актуальным вопросам местного самоуправления)

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнитель	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам					
			2011	2012	2013			
	- местный бюджет	-	-	-	-			
3.3.	Организация применения Кодекса этики муниципального служащего при исполнении должностных обязанностей	-	-	-	-	весь период	Управление делами, органы Администрации городского округа, наделенные правами юридического лица	поведение муниципальных служащих на основе утвержденных этических норм
	- местный бюджет	-	-	-	-			
3.4.	Организация и проведение семинаров	188,62	-	-	188,62	2 этап	Управление делами	не менее 20 участников в год
	- местный бюджет	188,62	-	-	188,62			
3.5.	Анкетирование муниципальных служащих об их оценке условий своей работы и морально-психологического климата в коллективе	35,92	-	-	35,92	2 этап	Управление делами	мониторинг хода реализации программных мероприятий
	- местный бюджет	35,92-	-	-	35,92-			
4. Обеспечение внедрения и развития механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе								
4.1.	Организация участия муниципальных служащих в курсах повышения квалификации по теме	120,0	-	64,0	56,0	весь период	Управление делами	обучение не менее 10 муниципальных служащих в год, повышение

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнитель	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам					
			2011	2012	2013			
	«Государственная политика в сфере противодействия коррупции»							эффективности муниципальной службы
	- местный бюджет	120,0	-	64,0	56,0			
4.2.	Организация деятельности Комиссий по урегулированию конфликта интересов и контролю за соблюдением муниципальными служащими норм служебного поведения	-	-	-	-	весь период	Управление делами, органы Администрации городского округа, наделенные правами юридического лица	создание Комиссий в органах Администрации городского округа, наделенных правами юридического лица, организация заседаний комиссий не реже 1 раза в квартал
	- местный бюджет	-	-	-	-			
4.3.	Мониторинг законодательства Российской Федерации и Томской области о коррупции	-	-	-	-	весь период	Правовое управление Администрации городского округа Стрежевой	выработка предложений по совершенствованию муниципальных правовых актов в сфере противодействия коррупции, приведению их в соответствие с законодательством
	- местный бюджет	-	-	-	-			
4.4.	Организация проведения	-	-	-	-	весь период	Правовое	уменьшение

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнитель	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам					
			2011	2012	2013			
	антикоррупционной экспертизы муниципальных правовых актов и их проектов						управление Администрации городского округа Стрежевой	количества муниципальных правовых актов, содержащих коррупциогенных факторов
	- местный бюджет	-	-	-	-			
4.5.	Осуществление мониторинга СМИ на наличие информации о фактах совершения муниципальными служащими коррупционных правонарушений, несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, требований к служебному поведению	-	-	-	-	весь период	Управление делами Администрации городского округа Стрежевой	Мониторинг СМИ, принятие оперативных мер при появлении информации о фактах совершения муниципальными служащими коррупционных правонарушений, несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, требований к служебному поведению
	- местный бюджет	-	-	-	-			
4.6.	Осуществление мониторинга обращений граждан в органы местного самоуправления и	-	-	-	-	весь период	Управление делами Администрации	Мониторинг обращений, принятие оперативных мер при

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнитель	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам					
			2011	2012	2013			
	к должностным лицам местного самоуправления о фактах совершения муниципальными служащими коррупционных правонарушений, несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, требований к служебному поведению						ии городского округа Стрежевой	появлении информации о фактах совершения муниципальными служащими коррупционных правонарушений, несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, требований к служебному поведению
	- местный бюджет	-	-	-	-			
5. Повышение уровня открытости муниципальной службы.								
5.1.	Модернизация официального сайта органов местного самоуправления городского округа Стрежевой	327,19	-	200,0	127,19	весь период	Управление делами Финансовое управление	предоставление информации о деятельности органов местного самоуправления, развитие системы «обратной связи»
	- местный бюджет	327,19	-	200,0	127,19			
5.2.	Создание группы «Администрация городского округа Стрежевой» в социальных сетях	-	-	-	-	1 этап	Управление делами	предоставление информации о деятельности органов местного

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнитель	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам					
			2011	2012	2013			
								самоуправления, развитие системы «обратной связи»
	- местный бюджет	-	-	-	-			
5.3.	Создание блога Мэра городского округа Стрежевой	-	-	-	-	1 этап	Управление делами	предоставление информации о деятельности органов местного самоуправления, развитие системы «обратной связи»
	- местный бюджет	-	-	-	-			
6. Совершенствование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих								
6.1.	Проведение анкетирования получателей муниципальных услуг	15,0	-	-	15,0	весь период		оценка уровня удовлетворенности получателей муниципальных услуг деятельностью муниципальных служащих (не менее 200 респондентов)
	- местный бюджет	15,0	-	-	15,0			
	ИТОГО ПО ПРОГРАММЕ	1326,2	0,0	616,2	710,0			
	<i>в том числе:</i>							
	- местный бюджет	1326,2	0,0	616,2	710,0			

Приложение 3
к городской целевой программе
«Развитие муниципальной службы
городского округа Стрежевой на 2011-
2013 годы» (в редакции от 21.11.2013
№837)

**Показатели выполнения городской целевой программы
«Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2011 – 2013 годы»**

п/п	Показатель	Значение показателя в конце I этапа реализации Программы (2012 год)	Значение показателя в конце II этапа реализации Программы (2013 год)
1.	Разработка муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы (в соответствии с планом, % от количества)	60%	100%
2.	Количество муниципальных служащих, поощренных за добросовестную и безупречную муниципальную службу (% от списочной численности)	не менее 10%	не менее 10%
3.	Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировку (% от списочной численности, показатель за 3 года)	Не менее 60 %	не менее 90 %
4.	Принятие мер по профилактике коррупционных правонарушений	отсутствие фактов коррупционных нарушений муниципальными служащими	отсутствие фактов коррупционных нарушений муниципальными служащими

п/п	Показатель	Значение показателя в конце I этапа реализации Программы (2012 год)	Значение показателя в конце II этапа реализации Программы (2013 год)
5.	Доля муниципальных служащих, успешно прошедших испытание при поступлении на муниципальную службу (% от числа муниципальных служащих, принятых на муниципальную службу назначением из кадрового резерва)	не менее 97 %	не менее 99 %
6.	Доля муниципальных служащих, успешно прошедших аттестацию (% от числа муниципальных служащих, подлежащих аттестации в соответствующем году)	не менее 98 %	не менее 99 %
7.	Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления городского округа Стрежевой (показатель 122 Доклада о достигнутых показателях эффективности деятельности органов местного самоуправления городского округа Стрежевой)	не менее 16%	не менее 17%
8.	Доля должностей муниципальной службы для которых разработаны должностные инструкции в соответствии с новыми требованиями	-	100%
9.	Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности (% от количества должностей муниципальной службы в городском округе)	-	100%
10.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва (% от числа вакансий)	не менее 50%	не менее 70%
11.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса (% от числа вакансий)	не более 50%	не более 30%
12.	Количество специалистов в возрасте до 30 лет (% от списочной численности)	не менее 15%	не менее 15%

п/п	Показатель	Значение показателя в конце I этапа реализации Программы (2012 год)	Значение показателя в конце II этапа реализации Программы (2013 год)
13.	Доля муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения пенсионного возраста (% от списочной численности)	не более 14%	не более 10%

