



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

01.10.2013

№ 700

Об утверждении муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2014-2016 годы»

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 26.07.2013 № 528 «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке муниципальных программ, их формирования и реализации на территории городского округа Стрежевой», постановлением Администрации Томской области от 06.08.2013 №334а «Об утверждении ведомственных целевых программ»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2014-2016 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.

И.о. Мэра городского округа,
первый заместитель Мэра

И.В.Садыкова

Приложение
УТВЕРЖДЕНА
постановлением Администрации
городского округа Стрежевой
от 01.10.2013 №700

**Муниципальная программа
«Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2014-2016 годы»**

ПАСПОРТ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	«Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2014-2016 годы»
Основание для разработки программы	распоряжение Администрации городского округа Стрежевой от 27.06.2013 №179 «О разработке муниципальной программы «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2014-2016 годы»
Заказчик программы	Управление делами Администрации городского округа Стрежевой
Разработчик муниципальной программы	Управление делами Администрации городского округа Стрежевой
Исполнители целевой программы	Управление делами Администрации 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)	2014-2016 годы
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. Повышение профессионализма муниципальных служащих, профессиональное развитие муниципальных служащих 2. Повышение профессионализма муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции 3. Повышение открытости муниципальной службы
Перечень подпрограмм (основных направлений) программы	1. Профессиональная подготовка кадров для органов местного самоуправления городского округа Стрежевой и организация мероприятий, направленных на профессиональное развитие муниципальных служащих 2. Реализация мероприятий по противодействию коррупции в органах местного самоуправления городского округа Стрежевой 3. Внедрение современных технологий работы на муниципальной службе, повышение открытости

	муниципальной службы				
Объемы и источники финансирования программы	Общий объем финансирования 840,0 тыс.руб., в т.ч. по годам реализации:				
		2014	2015	2016	Всего
	По источникам финансирования:	280,0	280,0	280,0	840,0
	Местный бюджет	280,0	280,0	280,0	840,0
Ожидаемые конечные результаты программы	<p>Обеспечить в течение трех лет обязательное прохождение курсов повышения квалификации не менее чем 50 % работников.</p> <p>Обеспечить 100% повышение квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия, а также лиц, работающих в точках коррупционных рисков</p> <p>Предоставление информации о деятельности органов местного самоуправления, развитие системы «обратной связи» (увеличение количества обратившихся в органы местного самоуправления посредством сайта)</p>				
Контроль за исполнением программы	Контроль за исполнением программы осуществляет Координационный совет по реализации приоритетных направлений кадровой политики органов местного самоуправления городского округа Стрежевой				

Приоритетные задачи социально-экономического развития городского округа Стрежевой, на решение которых направлена муниципальная программа

Эффективность работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной подготовленности муниципальных служащих. 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, потере доверия к органам местного самоуправления со стороны населения.

Эффективность управления определяется профессионализмом, деловыми и личностными качествами служащих, которые являются основным субъектом продвижения управленческих решений в жизнь. Проблема подбора и расстановки кадров на службе с учетом не только соответствия квалификационным качествам, но социальной сущности, нравственных ориентиров, моральности сознания, этики в настоящее время становится особенно актуальной как на государственной, так и на муниципальной службе.

Очевидно, что неэтичное, деловое нечестное поведение, в том числе коррупционное поведение, коррупционная неустойчивость, наносят большой вред как отдельно взятой организации, так и обществу и государству в целом. Недаром формирование этики и норм служебного поведения, ответственность за несоблюдение указанных норм в новой редакции Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» получило нормативное закрепление.

Муниципальная служба городского округа Стрежевой имеет ряд системных кадровых проблем. Так за последние три года численности муниципальных служащих снизилась на 5,6%. Средний возраст муниципальных служащих 42 года. Средний возраст мужчин – 47 лет; женщин – 42 года. Самая возрастная группа – главная – средний возраст 51 год, самые молодые – младшая и старшая группа 23 и 38 лет. 34% муниципальных служащих – работающие пенсионеры

	До 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	Старше 60 лет	Средний возраст
муниципальные служащие, всего в том числе по группам	12	22	21	24	4	42
главная	0	2	3	10	2	51
ведущая	1	8	7	8	1	44
старшая	10	12	11	6	1	38
младшая	1	0	0	0	0	23

Распределение муниципальных служащих по профилю базового высшего образования

	Гуманитарные и социальные науки	В том числе юридическое	Экономика и управление	В том числе ГМУ	Физико-математические и естественные науки	Образование и педагогика	другие
МС всего	24	15	25	5	1	23	10
главная	5	2	4	1	1	3	4
ведущая	3	3	9	1	0	10	3
старшая	15	10	12	3	0	9	4

30% МС имеет высшее образование гуманитарного профиля, в том числе почти 18% - юридическое, 28% - педагогического профиля.

В целом за последние три года кадровый состав муниципальной службы пополнился служащими, имеющими педагогическое образование (число таких специалистов за последние три года увеличилось на 7%), на 4% - специалистами в сфере социальной работы и на 1,6 – экономика и юриспруденция, сократилось число МС с образованием ГМУ

В динамике за последние 3 года на 10% сократилось число МС со стажем работы от 05 до 10 лет.

За последние три года кадровый состав муниципальной службы обновился на 1/3

Принято за 3 года на муниципальную службу – 27 человек, уволено с муниципальной службы 34 человека. Только в 2012 году с муниципальной службы уволились 17 человек. Среди уволившихся за последние 3 года 8 – состояли в кадровом резерве.

Причины увольнения:

- собственное желание работника (23 человека)
- перевод к другому работодателю (7 человек)
- в связи с истечением срока трудового договора (4 человека)

Средний возраст уволенных – 36 лет, образование высшее, стаж муниципальной службы 7 лет.

Так в Администрации городского округа Стрежевой в рамках реализации программы развития муниципальной службы в 2013 году с участием специалистов Консалтинговым центром «СТАТУС» было проведено социологическое исследование

муниципальных служащих для выявления их внутрикорпоративных ценностей для разработки программы развития корпоративной культуры, в том числе формирования определенных ценностных установок.

Исследование показало, что для большинства муниципальных служащих основными критериями эффективности их деятельности выступают следующие: удовлетворенность граждан, соблюдение сроков выполнения работы, собственная удовлетворенность результатом деятельности. Эти же показатели являются лидирующими во всех группах сотрудников, условно выделенных в зависимости от должности и стажа работы в Администрации.

Во внутрикорпоративных ценностях в Администрации можно увидеть отражение современной модели «сервисного» муниципального управления, внедряемой в РФ с 2003 г.: ориентация на потребности населения, результативность. Собственная удовлетворенность сотрудников также важна в системе менеджмента качества услуг, кроме того, свидетельствует о преобладающей внутренней, а не внешней мотивации муниципальных служащих, а следовательно, о большей устойчивости установок.

По мнению преобладающего большинства сотрудников Администрации, муниципальный служащий должен быть, прежде всего, компетентным в соответствующей сфере деятельности (85,9% от общего числа опрошенных) и ответственным (81,7%). Для эффективного выполнения работы, с точки зрения большинства муниципальных служащих, также требуются такие качества, как ориентация на достижение результата (57,7%), аналитические способности и навыки (54,9%), стрессоустойчивость (54,9%). Кроме того, следует выделить компетенции, которые отметили в качестве значимых более 40% сотрудников Администрации: готовность к саморазвитию (45,1%), ориентация на потребности общества, а не на личные потребности; равнодушие к проблемам граждан (в сумме 45,1%), коммуникативные навыки (43,7%).

В качестве выявленной проблемы можно назвать следующие: результативность скорее понимается именно как соблюдение сроков, а не развитие управляемого в процесса в должном направлении. Причиной такого явления, вероятно, выступает большая загруженность сотрудников, что неоднократно подтверждается ответами на другие вопросы. Кроме того, в виду преобладания внутренней мотивации может быть затруднено формирование новых установок в корпоративной культуре, отвечающих современным требованиям и государства, и общества.

По мнению большинства сотрудников Администрации, в т.ч. в разрезе групп по должности и стажу, муниципальный служащий должен быть, прежде всего, компетентным в соответствующей сфере деятельности и ответственным. Социальную ориентацию служащего можно рассматривать в числе лидирующих качеств, опираясь на точку зрения самих сотрудников, с определенной натяжкой.

Более половины служащих Администрации испытывают потребность в развитии тех или иных компетенций. В первую очередь, об этом высказываются сотрудники в должности специалистов, а также со стажем работы до 8 лет.

В аспекте того, какие компетенции хотели бы развить у себя сами муниципальные служащие, можно отметить следующее. В основном, сотрудники заинтересованы в:

- формировании навыков стрессоустойчивости: способности «держать себя в руках» в любой ситуации, умении минимизировать последствия стресса;
- повышении компетентности в соответствующей сфере деятельности: области муниципального управления в целом, в сфере ЖКХ, ГО и ЧС, строительства, информационных технологий, культуры, юриспруденции;
- усовершенствовании коммуникативных навыков: делового общения и взаимодействия в конфликте, публичных выступлений, аргументации.

Основные факторы, приносящие удовлетворение, имеют существенный характер – это возможность для профессиональной самореализации, корпоративная культура,

привлекательными ценностями которой являются сплоченность, работоспособность и профессионализм коллектива; осознание общественной значимости своей деятельности.

Неудовлетворенность и соответствующие ожидания связаны, прежде всего, с факторами материальной заинтересованности служащих, в первую очередь, заработной платой.

Таким образом, в муниципальной службе существует несколько взаимосвязанных проблем:

- 1) непрестижность муниципальной службы, высокая текучесть кадров на муниципальной службе;
- 2) преобладание в структуре муниципальной службы работающих пенсионеров;
- 3) уход с муниципальной службы молодых специалистов, непривлекательность службы для них;
- 4) потребность в профессиональном развитии и формировании необходимых компетенций муниципальной службы;
- 5) определенная «закрытость» муниципальной службы.

Официальный сайт органов местного самоуправления городского округа Стрежевой, как и любой сайт органа власти является «лицом» властной структуры. В последнее время, с ростом значения Интернета в медийном пространстве, официальные сайты становятся полноправными участниками деятельности по осуществлению информационной политики органа власти и при этом обладают рядом преимуществ перед другими официальными источниками опубликования, решая следующие задачи:

- задача наиболее оперативного, мобильного и многопланового предоставления информации о деятельности органов местного самоуправления. В отличие от других официальных источников информации, сайт не зависит от графика и периодичности выхода информационных выпусков, а также имеет меньше, чем другие средства массовой информации, ограничений по объему и способу предоставления публикуемой информации
- задача облегчения поиска информации о деятельности органа власти. На сайте вся информация собрана компактно, в одном месте, для поиска необходимых данных нет необходимости тратить длительное время, достаточно лишь задать поисковый запрос.
- Задача расширения возможностей для взаимодействия органа власти с населением путем предоставления возможности обратиться к должностному лицу посредством сайта, принять участие в опросах населения на сайте, оставить свое мнение о деятельности органа власти, а также создания другого интерактивного функционала.

Вместе с тем, если выделить сайты органов власти в отдельную группу в интернет-пространстве, то сайты-представители данной категории являются одними из наиболее разноплановых по типам содержимого. Таким образом, обратной стороной вышеперечисленных достоинств сайта как источника информации является проблема структурирования большого объема разнообразных данных, а также проблема обеспечения технических возможностей для удобного и легкого для восприятия предоставления различных типов информации (информационных сообщений, официальных документов, фото- и видеоматериалов). Кроме того, с учетом постоянно меняющегося законодательства, спектр данных, требующих опубликования, постоянно и не всегда предсказуемо меняется. Для примера: за период 2008-2013 годов количество разделов официального сайта органов местного самоуправления городского округа Стрежевой выросло на 160%, среднее количество обновлений в неделю выросло с 10-15 до 25-30.

Для того, чтобы в данных условиях обеспечить максимально эффективную работу сайта, необходимо отслеживать и изучать новые возможности, которые предоставляет

рынок информационных технологий и, при необходимости, использовать их для развития сайта.

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. Повышение профессионализма муниципальных служащих, профессиональное развитие муниципальных служащих
2. Повышение профессионализма муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции
3. Повышение открытости муниципальной службы

Перечень программных мероприятий муниципальной программы (подпрограммы), включая распределение объемов финансирования за счет средств местного бюджета

Перечень программных мероприятий муниципальной программы (подпрограммы), включая распределение объемов финансирования за счет средств местного бюджета (Приложение)

1. Профессиональная подготовка кадров для органов местного самоуправления городского округа Стрежевой и организация мероприятий, направленных на профессиональное развитие муниципальных служащих

средства планируется направить на реализацию мероприятий:

- профессиональное обучение муниципальных служащих по программам повышения квалификации
- участие в обучении, организуемом Администрацией Томской области
- обучение по программам повышения квалификации с отрывом от муниципальной службы
- обучение по программам повышения квалификации без отрыва от муниципальной службы
- обучение работников на семинарах, тренингах

2. Реализация мероприятий по противодействию коррупции в органах местного самоуправления городского округа Стрежевой

средства планируется направить на реализацию мероприятий:

Обучение муниципальных служащих, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия коррупции

Обучение муниципальных служащих, работающих в зонах с наибольшими коррупционными рисками

3. Внедрение современных технологий работы на муниципальной службе, повышение открытости муниципальной службы

средства планируется направить на реализацию 3 и 4 Этапов модернизации официального сайта местного самоуправления органов местного самоуправления городского округа Стрежевой

Механизмы реализации и управления муниципальной программы, включая ресурсное обеспечение

Реализация Программы осуществляется исполнителями Программы. Текущее управление Программой, координацию действий исполнителей программных мероприятий и контроль за ее выполнением осуществляет Координационный совет по реализации приоритетных направлений кадровой политики органов местного самоуправления городского округа Стрежевой (распоряжение Администрации городского округа Стрежевой от 28.11.2012 № 328). Непосредственный контроль за ходом реализации мероприятий программы осуществляет Рабочая группа по координации действий исполнителей программных мероприятий городской целевой программы «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой» при Координационном совете.

Ожидаемый социально-экономический эффект от реализации программы

Обеспечить течение трех лет обязательное прохождение курсов повышения квалификации не менее чем 50 процентами работников.

Проведение ежегодно не менее одного тренинга по формированию личностных профессиональных компетенций муниципальных служащих

Обеспечить 100% повышение квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия, а также лиц, работающих в точках коррупционных рисков

Предоставление информации о деятельности органов местного самоуправления развитие системы «обратной связи» (увеличение количества обратившихся в органы местного самоуправления посредством сайта):

- рост числа обращений к должностным лицам посредством сайта на 20%, как следствие – высвобождение временных ресурсов должностных лиц за счет снижения числа личных обращений, повышение результативности каждого конкретного обращения в связи с тем, что при поступлении опосредованного обращения должностное лицо обладает большими возможностями для прояснения деталей вопроса и для дачи максимально информативного ответа.

- повышение активности участия населения в опросах и голосованиях, проводимых на сайте, в том числе по вопросу качества предоставления муниципальных услуг.

- Привлечение пользователей к участию в работе сайта путем предоставления возможностей сообщить об ошибках и неточностях, вносить свои предложения. Как следствие – улучшение качества работы сайта, повышение уровня самосознания населения за счет возможности личного участия в работе органов местного самоуправления.

Приложение к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы городского округа
Стрежевой на 2014-2016 годы»

**Перечень программных мероприятий муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2014-2016 годы»**

№ п/п	Наименование мероприятия, источники финансирования	Потребность в финансовых средствах, тыс. руб.				Срок реализации	Исполнитель (получатель денежных средств)	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
		всего	в том числе по годам (тыс.руб.)					
			2014	2015	2016			
1.	Профессиональная подготовка кадров для органов местного самоуправления городского округа Стрежевой и организация мероприятий, направленных на профессиональное развитие муниципальных служащих							Обеспечить течение трех лет обязательное прохождение курсов повышения квалификации не менее чем 50 процентами работников
	в том числе							
1.1.	Профессиональное обучение муниципальных служащих по программам повышения квалификации							
1.1.1.	участие в обучении, организуемом Администрацией Томской области	240,00	80,00	80,00	80,00	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	
1.1.2.	обучение по программам повышения квалификации с	30,00	10,00	10,00	10,00	2014-2016	Администрация городского округа	

	отрывом от муниципальной службы						Стрежевой	
1.1.3.	обучение по программам повышения квалификации без отрыва от муниципальной службы	240,00	80,00	80,00	80,00	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	
1.2.	Обучение работников на семинарах, тренингах	120,00	40,00	40,00	40,00	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	
	Итого по разделу 1	630,00	210,00	210,00	210,00			
	в том числе из местного бюджета	630,00	210,00	210,00	210,00			
2.	Реализация мероприятий по противодействию коррупции в органах местного самоуправления городского округа Стрежевой							Обеспечить 100% повышение квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия, а также лиц, работающих в точках коррупционных рисков
2.1.	Обучение муниципальных служащих, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия коррупции	60,00	20,00	20,00	20,00	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	
2.2.	Обучение муниципальных служащих, работающих в зонах с наибольшими коррупционными рисками	30,00	10,00	10,00	10,00	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	
	Итого по разделу 2	90,00	30,00	30,00	30,00			
	в том числе из местного	90,00	30,00	30,00	30,00			

	бюджета							
3.	Внедрение современных технологий работы на муниципальной службе, повышение открытости муниципальной службы							
3.1.	3-4 Этапы модернизации официального сайта местного самоуправления органов местного самоуправления городского округа Стрежевой	120,00	40,00	40,00	40,00	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	Предоставление информации о деятельности органов местного самоуправления развитие системы «обратной связи» (увеличение количества обратившихся в органы местного самоуправления посредством сайта)
	Итого по разделу 3	120,00	40,00	40,00	40,00			
	в том числе из местного бюджета	120,00	40,00	40,00	40,00			
	ИТОГО по программе	840,00	280,00	280,00	280,00			
	в том числе из местного бюджета	840,00	280,00	280,00	280,00			