



АДМИНИСТРАЦИЯ КОЖЕВНИКОВСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.09.2014

№524

с. Кожевниково Кожевниковского района Томской области

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации Кожевниковского района на 2015-2017 годы»

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», постановлением Администрации Кожевниковского района от 12.07.2012 №668 «Об утверждении Порядка разработки, утверждения и реализации муниципальных программ Кожевниковского района», постановлением Администрации Томской области от 06.08.2013 №334а «Об утверждении ведомственных целевых программ»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Администрации Кожевниковского района на 2015-2017 годы» согласно приложению.
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте Администрации Кожевниковского района.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Кожевниковского района по управлению делами Н.С.Листкову.

Глава района

А.М.Емельянов

Н.С.Листкова
22345

Приложение
УТВЕРЖДЕНА
постановлением
Администрации
Кожевниковского района
от _____ № _____

**Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Администрации
Кожевниковского района на 2015-2017 годы»**

ПАСПОРТ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	«Развитие муниципальной службы в Администрации Кожевниковского района на 2015-2017
Основание для разработки программы	Постановление Администрации Кожевниковского района от 12.07.2012 № 668 « Об утверждении Порядка разработки, утверждения и реализации муниципальных программ Кожевниковского района
Заказчик программы	Администрация Кожевниковского района
Разработчик муниципальной программы	Управление делами Администрации Кожевниковского района
Исполнители целевой программы	Структурные подразделения Администрации Кожевниковского района
Сроки (этапы) реализации программы (подпрограмм)	2015-2017 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	<p>Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионализма муниципальных служащих, профессиональное развитие муниципальных служащих 2. Повышение профессионализма муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции 3. Совершенствование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих муниципальных служащих 4. Совершенствование материально-технической базы муниципальной службы 															
Перечень основных направлений программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональная подготовка кадров для органов местного самоуправления Администрации Кожевниковского района и организация мероприятий, направленных на профессиональное развитие муниципальных служащих 2. Реализация мероприятий по противодействию коррупции в Администрации Кожевниковского района 3. Внедрение современных технологий работы на муниципальной службе, повышение открытости муниципальной службы 															
Объёмы и источники финансирования программы	<p>Общий объем финансирования тыс.руб., в т.ч. по годам реализации:</p> <table border="1" data-bbox="691 1198 1513 1482"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>Всего</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>по источникам финансирования</td> <td>48</td> <td>483</td> <td>483</td> <td>1449</td> </tr> <tr> <td>Местный бюджет</td> <td>483</td> <td>483</td> <td>483</td> <td>1449</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2016	2017	Всего	по источникам финансирования	48	483	483	1449	Местный бюджет	483	483	483	1449
	2015	2016	2017	Всего												
по источникам финансирования	48	483	483	1449												
Местный бюджет	483	483	483	1449												
Ожидаемые конечные результаты программы	<p>Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы. Совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы Совершенствование материально-технической базы для обеспечения деятельности Администрации района Обеспечить в течение трех лет обязательное прохождение курсов повышения квалификации не менее чем 50 % работников. Обеспечить 100% повышение квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия, а также лиц, работающих в точках коррупционных рисков.</p>															
Контроль за исполнением программы	<p>Контроль за исполнением программы осуществляет Заместитель Главы Кожевниковского района по управлению делами</p>															

Основные задачи программы	<p>Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионализма муниципальных служащих, профессиональное развитие муниципальных служащих 2. Повышение профессионализма муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции 3. Совершенствование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих муниципальных служащих 4. Совершенствование материально-технической базы муниципальной службы 															
Перечень основных направлений программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональная подготовка кадров для органов местного самоуправления Администрации Кожевниковского района и организация мероприятий, направленных на профессиональное развитие муниципальных служащих 2. Реализация мероприятий по противодействию коррупции в Администрации Кожевниковского района 3. Внедрение современных технологий работы на муниципальной службе, повышение открытости муниципальной службы 															
Объёмы и источники финансирования программы	<p>Общий объем финансирования тыс.руб., в т.ч. по годам реализации:</p> <table border="1" data-bbox="689 1151 1489 1424"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>Всего</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>по источникам финансирования</td> <td>190</td> <td>200</td> <td>210</td> <td>600</td> </tr> <tr> <td>Местный бюджет</td> <td>190</td> <td>200</td> <td>210</td> <td>600</td> </tr> </tbody> </table>		2015	2016	2017	Всего	по источникам финансирования	190	200	210	600	Местный бюджет	190	200	210	600
	2015	2016	2017	Всего												
по источникам финансирования	190	200	210	600												
Местный бюджет	190	200	210	600												
Ожидаемые конечные результаты программы	<p>Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы.</p> <p>Совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы</p> <p>Совершенствование материально-технической базы для обеспечения деятельности Администрации района.</p> <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>															
Контроль за исполнением программы	<p>Контроль за исполнением программы осуществляет Заместитель Главы Кожевниковского района по управлению делами</p>															

**Приоритетные задачи социально-экономического
развития Администрации Кожевниковского района, 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 Администрации Кожевниковского района имеет ряд системных кадровых проблем. Средний возраст муниципальных служащих 45 лет. Средний возраст мужчин – 53 года; женщин – 43 года. Самая возрастная группа – главная – средний возраст 60 лет, самые молодые – старшая группа 43 года. 24 % муниципальных служащих – работающие пенсионеры

В целом за последние три года кадровый состав муниципальной службы пополнился служащими, имеющими высшее экономическое образование (число таких специалистов за последние три года увеличилось на 7%), на 2% - специалистами- психологами и на 2% – специалистами-юристами. Число муниципальных служащих с высшим образованием по направлению ГМУ на прежнем уровне -5%.

За последние три года кадровый состав муниципальной службы обновился на 19%

Принято за 3 года на муниципальную службу – 15 человек, уволено с муниципальной службы 11 человек.

Причины увольнения:

- собственное желание работника (9 человек)
- в связи с истечением срока трудового договора (2человека)

Таким образом, в муниципальной службе существует несколько взаимосвязанных проблем:

- 1) непрестижность муниципальной службы,
- 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.

В 2014 году продолжена работа по предоставлению информации для размещения на портале государственных и муниципальных услуг Томской области в соответствии с установленными требованиями реализации очередных этапов перехода на предоставление первоочередных муниципальных услуг в электронном виде, оказываемых органами местного самоуправления муниципальных образований Кожевниковского района и муниципальными учреждениями Кожевниковского района.

Продолжается работа по реализации проекта по переходу к предоставлению муниципальных (государственных) услуг на базе межведомственного и межуровневого информационного взаимодействия. Совершенствуется функционирование системы электронного делопроизводства «Кодекс: Документооборот» в части разделов: Служебная корреспонденция, Контроль исполнения документов, Обращения граждан, Управление документами. Это позволяет поднять на более высокий качественный уровень принятие управленческих решений, оказание услуг населению и взаимодействие с другими исполнительными и законодательными органами власти.

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
4. Совершенствование материально-технической базы 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 Администрации Кожевниковского района 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 Администрации Кожевниковского района

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

Механизмы реализации и управления муниципальной программы, включая ресурсное обеспечение

Реализация Программы будет происходить через реализацию системы программных мероприятий согласно приложению.

Ресурсное обеспечение Программы

Общий объем финансирования Программы на 2015-2017 годы прогнозируется в размере 600 тыс. рублей.

Источники и направления финансирования	Объем финансирования, всего (тыс. руб.)	В том числе (тыс. руб.)		
		2015	2016	2017
Всего	1449	483	483	483
Местный бюджет	1449	483	483	483
Областной бюджет	-	-	-	-
Федеральный бюджет	-	-	-	-

Ожидаемые результаты реализации Программы

В ходе реализации мероприятий Программы планируется достижение следующих результатов:

- внесение изменений и дополнений в нормативные правовые акты Администрации Кожевниковского района в сфере муниципальной службы;
- актуализация программ дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;
- развитие системы обмена опытом, информацией и знаниями между муниципальными служащими;
- формирование резерва управленческих кадров Администрации Кожевниковского района
- организационно-методическое сопровождение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- размещение информации о муниципальной службе в газете «Знамя труда» и на официальном сайте Администрации Кожевниковского района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- формирование корпоративной культуры в Администрации Кожевниковского района;
- результаты мониторинга общественного мнения об оценке качества услуг, предоставляемых органами местного самоуправления

Организация управления Программой и контроль за ее выполнением

Ответственным за реализацию Программы является отдел правовой и кадровой работы Администрации Кожевниковского района

Контроль за реализацией программы осуществляет заместитель Главы района по управлению делами.

Ежеквартально до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, Исполнители представляют в управление финансов Администрации Кожевниковского района отчеты реализации целевой программы по формам, утвержденным постановлением Администрации Кожевниковского района от 12.07.2012 № 668 « Об утверждении Порядка разработки, утверждения и реализации муниципальных программ Кожевниковского района.

Отчеты о реализации целевой программы за год представляются не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным.

В ходе реализации Программы в нее могут вноситься изменения и дополнения.

Задача 2.Повышение профессионализма муниципальных служащих, профессиональное развитие муниципальных служащих

2.1	Мероприятие 3 Обеспечение профессиональной подготовки муниципальных служащих	Отдел правовой и кадровой работы	10	10	10	30	Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную подготовку по профильным направлениям	%	2	3	4	5
2.2	Организация стажировок муниципальных служащих по профилю деятельности	Отдел правовой и кадровой работы	10	10	10	30	Доля муниципальных служащих, прошедших стажировку по профильным направлениям	%	2	4	8	10
2.3	Повышение квалификации муниципальных служащих с использованием новых форм и методов повышения квалификации	Отдел правовой и кадровой работы	30	30	30	90	Доля муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации по профильным направлениям деятельности, от запланированного количества	%	18	20	22	24

2.4	Определение приоритетных направлений дополнительного профессионального образования муниципальных служащих исходя из перспективных целей и задач Администрации Кожевниковского района	Отдел правовой и кадровой работы					Доля муниципальных служащих Администрации Кожевниковского района, имеющих индивидуальные планы профессионального развития от общего количества муниципальных служащих	%	90	92	96	98
							Доля муниципальных служащих Администрации Кожевниковского района, посетивших краткосрочные курсы, семинары, от запланированного количества	%	46	48	50	55
2.5	Проведение оценки профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов	Отдел правовой и кадровой работы					Доля муниципальных	%	50	60	70	80

	на включение в резерв кадров Администрации Кожевниковского района						ных должностей и должностей муниципальной службы, замещенных из резерва Администрации Кожевниковского района					
2.6	Проведение оценки профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы Администрации Кожевниковского района	Отдел правовой и кадровой работы					Доля муниципальных должностей и должностей муниципальной службы, замещенных в результате проведения конкурсов на замещение вакантных должностей	%	50	40	30	20
2.7	Организация обучения лиц, включенных в резерв управленческих кадров Администрации Кожевниковского района из числа муниципальных служащих	Отдел правовой и кадровой работы					Доля обучившихся лиц, включенных в резерв управленческих кадров Администрации Кожевниковского района на должности	%	40	50	60	70

							муниципальной службы от запланированного количества					
Задача 3 Обеспечение внедрения развития механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе												
3.1	Организационно-методическое обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов Администрации Кожевниковского района	Отдел правовой и кадровой работы					Количество проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	Кол-во	4	4	4	4
3.2	Повышение уровня открытости муниципальной службы	Отдел правовой и кадровой работы					Количество публикаций о работе Администрации Кожевниковского района	Кол-во	2	2	3	4
3.3	Организация проведения мониторинга общественного мнения об оценке качества услуг, предоставляемых Администрацией Кожевниковского района	Отдел правовой и кадровой работы					Доля жителей муниципального образования Кожевниковский район, охваченных исследованием общественн	%	2	3	4	5

							ого мнения об оценке качества услуг, предоставля емых Администра ции Кожевников ского района					
Задача №4 Совершенствование материально-технической базы муниципальной службы												
4.1	<p>Приобретение и обслуживание программных продуктов:</p> <p>-программно- техническое сопровождение автоматизированной системы электронного документооборота и делопроизводства «Кодекс документооборот»</p> <p>- программно-техническое сопровождение АИС «Реестр «Реестр муниципальных услуг ОГБУ «Областной центр автоматизированных информационных ресурсов»</p> <p>- программно-техническое сопровождение региональной системы межведомственного электронного взаимодействия ОГБУ «областной центр автоматизированных информационных ресурсов»</p> <p>- сопровожденне программы</p>	Управление делами	45	45	45	135						
			48	48	48	144						
			35	35	35	105						
			5	5	5	15						

