**Постановление № 01-08-7533/1 от 07.11.2011**

Об утверждении долгосрочной целевой

программы «Развитие муниципальной

службы в муниципальном образовании

городской округ город Сургут

на 2012 – 2014 годы»

# В целях развития муниципальной службы в муниципальном образовании городской округ город Сургут, в соответствии со ст.35 Федерального Закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изменениями от 03.05.2011), ст.179 Бюджетного кодекса Российской Феде-рации, ст.22 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с изменениями от 03.05.2011), постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.10.2010 № 243-п «О целевой программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2011 – 2013 годы», Уставом муниципального образования городской округ город Сургут, постановлением Администрации города от 01.03.2011 № 970 «О долгосрочных целевых программах городского округа город Сургут» (с изменениями от 22.07.2011 № 4717):

1. Утвердить долгосрочную целевую программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании городской округ город Сургут на 2012 – 2014 годы» согласно приложению.

2. Департаменту финансов (Шерстнева А.Ю.), главным распорядителям бюджетных средств предусматривать при формировании проекта бюджета города объем бюджетных ассигнований на реализацию программы в пределах прогнозируемых параметров.

3. Установить, что в ходе реализации программы отдельные мероприятия могут уточняться, объемы финансирования подлежат корректировке с учетом утвержденных расходов бюджета города на очередной финансовый год.

4. Управлению информационной политики (Швидкая Е.А.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации и разместить на официальном сайте Администрации города.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации города Алешкову Н.П.

Глава города Д.В. Попов

Приложение

к постановлению

Администрации города

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_

Долгосрочная целевая программа

«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании

городской округ город Сургут на 2012 – 2014 годы»

Раздел 1. Паспорт долгосрочной целевой программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Долгосрочная целевая программа «Развитие муници-пальной службы в муниципальном образовании город-ской округ город Сургут на 2012 – 2014 годы» (далее – программа) |
| Основание для разработки программы | ст.35 Федерального Закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изменениями от 03.05.2011), Бюджетный кодекс Российской Федерации, Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с изменениями от 03.05.2011), постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.10.2010 № 243-п «О целевой программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2011 – 2013 годы», решение Сургутской городской Думы от 18.02.2005 № 425-III ГД «О принятии Устава муниципального образования городской округ город Сургут» (с изменениями от 16.09.2011) |
| Куратор программы | Заместитель главы Администрации города, курирующий управление кадров и муниципальной службы |
| Наименование администратора и соадминистратора(ов) программы | Администратор – управление кадров и муниципальной службы Администрации города.Соадминистраторы:- структурные подразделения Администрации города, Думы города, Контрольно-счетной палаты города, в соответствии с реализацией программных мероприятий (приложение 2 к программе);- муниципальное казенное учреждение «Консуль-тационно-методический центр» |
| Цель программы  | Повышение эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих в муниципаль-ном образовании городской округ город Сургут |
| Задачи программы | - создание условий для оптимального организационно-правового, методологического и социально-экономи-ческого обеспечения муниципальной службы, подготовка законодательных инициатив;- развитие эффективных технологий и современных методов кадровой работы в органах местного самоуп-равления;- совершенствование системы подготовки, профессио-нальной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров для муниципальной службы;- совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе, открытость и гласность деятельности органов местного самоуправления;- укрепление корпоративной культуры и формирование позитивного имиджа муниципального служащего города Сургута |
| Срок и этапы реали-зации программы | Реализация программы расчитана на период 2012 – 2014 годы в один этап |
| Объем бюджетных ассигнований и источники финансирования программы | Общий объем финансовых затрат на реализацию программы – 17060,0 тысяч рублей из местного бюджета, в том числе: в 2012 году – 6465,0 тысяч рублей;в 2013 году – 5180,0 тысяч рублей;в 2014 году – 5415,0 тысяч рублей |
| Ожидаемые результаты реализации программы | Реализация программы позволит достичь следующих результатов:- внедрение системы адаптации вновь принятых работников: количество принятых муниципальных служащих, прошедших процедуру адаптации;- увеличение доли руководящих должностей, по которым сформирован кадровый резерв органов местного самоуправления;- увеличение доли вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;- введение системы стажировки: количество муниципальных служащих, прошедших стажировку;- увеличение доли муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, в том числе и за пределами муниципального образования;- сохранение традиций по проведению в органах местного самоуправления мероприятий, направленных на поддержание корпоративной культуры и формиро-вание положительного имиджа муниципального служащего города Сургута: количество мероприятий, направленных на укрепление корпоративной культуры |
| Механизм реали-зации долгосрочной целевой программы, система организации контроля за исполнением долгосрочной целевой программы | Механизм реализации программы включает организацию управления программой и контроль ее реализации через выполнение конкретных мероприятий и строится на принципах партнерства, четкого разграничения полномочий и ответственности всех исполнителей программных мероприятий.Непосредственный контроль за реализацией программы осуществляет куратор программы.Администратор программы осуществляет контроль за достижением установленных цели и задач прог-раммы, несет ответственность за целевое и эффективное использование бюджетных средств, а также представ-ляет ежеквартально отчет об исполнении программы в департамент по экономической политике Администрации города.Соадминистраторы программы несут ответственность за целевое и эффективное использование бюджетных средств, качественное выполнение отдельных мероприятий программы согласно закрепленной ответственности (приложение 2).В целях подготовки отчетности соадминистраторы представляют в установленные сроки администратору отчет об исполнении отдельных мероприятий прог-раммы, непосредственно связанных с их деятельностью |

# Раздел 2. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программно-целевым методом.

Долгосрочная целевая программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании городской округ город Сургут на 2012 – 2014 годы» разработана в соответствии с Федеральным Законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изменениями от 03.05.2011), Законом Ханты-Мансийского автономного округа от 20.07.2009 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с изменениями от 03.05.2011), постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.10.2010 № 243-п «О целевой программе Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2011 – 2013 годы».

В настоящее время в муниципальном образовании городской округ город Сургут осуществляется реализация городской программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании городской округ город Сургут на 2009 – 2011 годы», что позволило достичь поставленной цели: создание современной и эффективной системы муниципальной службы на территории города Сургута, ориентированной на приоритеты развития муниципального образования, с учетом интересов населения, привлекательности имиджа и конкурентноспособности, направленных на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению полномочий органов местного самоуправления.

Программа предусматривает систему действий, обеспечивающих эффективное решение задач по развитию муниципальной службы в органах местного самоуправления (далее – ОМС) муниципального образования городской округ город Сургут (далее – город Сургут) и распространялась на Думу города, Администрацию города и Контрольно-счетную палату города.

Кадровая политика является одним из основных средств повышения эффективности функционирования системы муниципальной службы и реализуется путем формирования кадрового состава профессиональных муниципальных служащих.

Количественный состав муниципальных служащих органов местного самоуправления: 93% – это служащие Администрации города, 4% – Думы города, 3% – Контрольно-счетной палаты города.

Доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, увеличилась на 5% и составляет на 2011 год свыше 95% от их общего числа.

«Помолодел» состав многочисленной группы муниципальных служащих, имеющий возраст от 30 до 39 лет: 33,3% от общей численности муниципальных служащих. Ранее эту группу возглавляли служащие, имеющие возраст от 40 до 49 лет. Это обусловлено постепенным обновлением коллектива. В среднем ежегодно увольняется с муниципальной службы порядка 45 человек, что составляет 7% от общего числа муниципальных служащих. Планомерное обновление кадрового состава муниципальных служащих обеспечивается путем привлечения на службу квалифицированных специалистов, а также за счет ротации (перевода с одной должности на другую в пределах одного органа местного самоуправления).

В период с 2009 по 2010 годы произошло незначительное увеличение штата работников ОМС: в 2009 году – на 0,3%, в 2010 – на 1,4%, а в 2011 году штатная численность муниципальных служащих сократилась на 0,8%.

Лидирующую позицию среди уволенных муниципальных служащих составляют лица, расторгнувшие трудовой договор по собственному желанию: 75% от общего числа уволенных (выход на пенсию, перевод к другому рабо-тодателю); 5% – по сокращению численности или штата; 20% – по иным причинам (истечение срока трудового договора, смерть работника и др.).

За период 2009 – 2011 годы на 45% произошли изменения в руководящем составе Администрации города и Думы города: в связи с выборами – 17%; назначениями из кадрового резерва – 25%; ротацией кадров (карьерный рост) – 25%; приглашением Главы города – 33%.

Наблюдается уменьшение доли муниципальных служащих, замещающих младшую группу должностей, и увеличение доли служащих, замещающих ведущую и старшую группы. Это обусловлено изменением качественных и количественных характеристик должностных обязанностей служащих, в большей степени в связи с передачей отдельных государственных полно-мочий и требованиями законодательства, увеличением стажа и опыта работы муниципальных служащих.

По итогам исследования, проведенного в 2011 году среди работников Администрации (работники Думы города и Контрольно-счетной палаты в исследовании участие не принимали), прослеживаются причины (тенденции), как и по итогам предыдущего исследования лидерского и личностного потенциала работников ОМС (2008 год), что работа в ОМС на сегодняшний момент частично не воспринимается как престижная и желанная по следующим причинам:

- неудовлетворенность размером заработной платой, что заставляет работников искать дополнительные или иные источники доходов (40,9% респондентов);

- низким уровнем технической оснащенности, которая связана с обеспечением оргтехникой и программным обеспечением (42%);

- ограничением возможности должностного продвижения, отмечается желание 38,5% респондентов поменять работу либо в структуре Админист-рации города (33,8%), либо в другой организации (4,7%).

Полученные в результате исследования данные свидетельствуют о том, что предыдущая программа не в полной мере позволила завершить решение проблем организационного и социально-экономического характера.

При этом отмечается, что психологический микроклимат внутри подразделений удовлетворительный как в отношениях с коллегами, так и в отношении с непосредственными руководителями, что является результатом проведения культурно-массовых, спортивных мероприятий.

Исследование подтвердило очевидность активных стимулов, которые повышают трудовую активность работников Администрации:

- материальное стимулирование;

- моральное стимулирование;

- трудовой настрой коллектива.

Муниципальные служащие Администрации города с 2008 года ежегодно принимают участие в окружном конкурсе «Лучший муниципальный служащий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», по результатам которого в 2008 году заняли 1 место – 2 чел., 3 место – 1; в 2009 году – 1 место – 2., 2 место – 1 чел., 1 муниципальный служащий награжден специальным дипломом конкурса; в 2010 году – 1 место – 1., 2 место – 1., 3 место – 2. Лидирующие позиции занимают муниципальные служащие в номинации «Управление, экономика и финансы». Всего приняло участие в конкурсе 15 чел.

За период с 2009 по 2011 годы 5 муниципальных служащих за свой вклад в развитие муниципального образования занесены на городскую Доску почета.

Таким образом, в результате реализации городской программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании городской округ город Сургут на 2009 – 2011 годы» были достигнуты следующие результаты:

Сформирована и поддерживается в актуальном состоянии нормативная правовая база, регламентирующая прохождение муниципальной службы в органах местного самоуправления города Сургута, а также вопросы противодействия коррупции в соответствии с требованиями федерального и регионального законодательства. Утверждено более 20 муниципальных правовых актов по вопросам прохождения муниципальной службы: проведения аттестации муниципальных служащих, квалификационного экзамена, формирования резерва управленческих кадров, о порядке уведомления работодателя в целях склонения муниципального служащего к коррупционным действиям и др.

Проведена экспертиза муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы на соответствие действующему законодательству ведущими ВУЗами города Екатеринбурга: Уральским государственным экономическим университетом и Уральской государственной юридической академией. В результате все муниципальные правовые акты приведены в соответствие с результатами экспертизы.

Также с целью создания единой системы непрерывного профессиональ-ного развития муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв органов местного самоуправления в муниципальном образовании городской округ город Сургут изданы муниципальные правовые акты, направленные на адаптацию вновь принятых (переведенных) работников (Школа муниципального служащего), а также связанные с профессиональной ориентацией и знакомство выпускников школ города и студентов ВУЗов с деятельностью Администрации города (День открытых дверей).

В целях содействия по включению работников Администрации города в управленческий процесс по оптимизации ее деятельности, распоряжением Администрации города утверждено положение о проведении конкурса «Инициатива» (альтернатива конкурсу «Лучший муниципальный служащий»). В ОМС созданы условия для реализации этих проектов.

Принят Кодекс профессиональной этики работников органов местного самоуправления, который призван содействовать укреплению авторитета ОМС, доверия граждан к власти; служить основой для формирования должной морали в сфере МСУ, уважительного отношения к работникам ОМС в обществе; повысить эффективность выполнения работниками ОМС своих должностных обязанностей и установленных требований к антикоррупционному поведению, а также выступает в качестве правового и этического регулятора надлежащего поведения работников ОМС.

Разработаны механизмы, препятствующие возникновению случаев коррупции в ОМС.

С целью эффективного решения вопроса противодействия коррупции и устранения причин и условий, порождающих и способствующих ее прояв-лению, а также обеспечения участия общественности в реализации антикоррупционных задач на территории города муниципальными правовыми актами Главы города созданы Совет по противодействию коррупции при Главе города и межведомственный совет по противодействию коррупции при Главе города, который объединяет руководителей крупных градообразующих предприятий и организаций города, а также представителей государственных органов, СМИ, ОМС. В городе Сургуте утвержден план мероприятий по противодействию коррупции, который ежегодно корректируется.

В октябре 2009 года решением Совета по противодействию коррупции при Главе города утвержден реестр наиболее коррупционно опасных сфер деятельности ОМС. В должностные обязанности муниципальных служащих этих сфер внесена обязанность по участию служащих в мероприятиях по противодействию коррупции.

В течение 2009 – 2010 годов прошло обучение высших должностных лиц и руководителей структурных подразделений Администрации города на курсах повышения квалификации по теме «Антикоррупционные механизмы в деятельности ОМС». Обучение прошли 99% руководящего состава Администрации города. Также, начиная с 2009 года, в программу курсов повышения квалификации по различным направлениям сфер деятельности ОМС включается блок учебных занятий по противодействию коррупции.

Результатами ежегодного социологического исследования среди населения города по оценке деятельности Администрации города отмечены повышение доверия горожан к Главе города: в 2009 году – 11,7 10%., в 2010 году – 16,6%., в 2011 году – 26,5%). Имеется тенденция незначительного повышения доверия горожан к работникам Администрации города и депутатам Думы города, но остается стабильно-низким показателем (2,2% и 5,9%).

За период 2009 – 2011 годов гражданами отмечается увеличение количества обоснованных обращений. В целом, отмечается повышение внимания сотрудников Администрации к обращениям граждан (для сравнения: 2007 год – 2,7%, 2011 год – 22,3%,), понимания и желания помочь гражданам в решении вопросов (для сравнения: 2008 год – 6,7%, 2011 год – 15,3%). Наблюдается тенденция к исключению случаев грубого, некорректного, высокомерного отношения работников Администрации города к гражданам (для сравнения: 2007 год – 17%., 2011 год – 5,1%), а также снижение их некомпетентности (для сравнения: 2009 год – 19,5%, 2011 год – 6%).

В целом деятельность работников Администрации города население оценивает удовлетворительно (3,2). Эта оценка деятельности ОМС преобладает на протяжении последних 5 лет, начиная с 2007 года (2,3).

С целью обеспечения соблюдения муниципальными служащими ОМС ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, а также в обеспечении исполнения ими обязанностей, установленных федеральным и региональным законодательством, в осуществлении мер по предупреждению коррупции, в каждом ОМС созданы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Ежегодно в среднем за период 2010 – 2011 годов в Администрации города проводилось порядка 30 заседаний комиссии, на которых рассмотрено 77 вопросов в отношении 335 муниципальных служащих.

С целью обеспечения открытости и регламентации деятельности органов местного самоуправления и муниципальных служащих информация о результатах деятельности этих комиссий ежеквартально размещается на официальных сайтах органов местного самоуправления.

За период работы указанных комиссий, дважды претерпели изменения положения, регламентирующие их деятельность. Состав комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность возникновения конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения, поэтому в их состав включаются представители научных организаций и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые по решению руководи-теля ОМС в качестве независимых экспертов, а также представитель профсоюзной организации.

Положительным моментом в работе кадровых служб ОМС является подключение в 2010 году к федеральной системе по «ЕГРЮЛ» и «ЕГРИП», с помощью которой осуществляется самостоятельная проверка по запретам, связанным с муниципальной службой, на предмет занятия предпринимательской деятельностью муниципальным служащим и гражданином, поступающим на муниципальную службу, а также участия в управлении коммерческих организаций. Нарушения, связанные с занятием предпринимательской деятель-ностью муниципальными служащими и гражданами, а также их участие в управлении коммерческих организаций исключены.

Внедрены в работу по профилактике нарушений, связанных с предоставлением муниципальными служащими (гражданами при поступлении на муниципальную службу) сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, методические рекомендации по заполнению форм справок.

В целях оказания помощи муниципальным служащим по вопросам противодействия коррупции в 2010 году издан сборник муниципальных практик и методических рекомендаций «Противодействие коррупции», подготовленный Администрацией города Сургута совместно с Институтом муниципального управления (г. Екатеринбург).

В связи с принятием на федеральном уровне ряда нормативных актов по вопросам профилактики и противодействия коррупции на структурные подразделения ОМС по кадровым вопросам возложены обязанности по проверке достоверности представляемых сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, по организации деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов и др.

Ведется работа по обеспечению устойчивого развития кадрового потенциала муниципальной службы.

В 2009 году в работу ОМС города внедрены критерии оценки эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих в целях начисления отдельных выплат денежного содержания. Данные критерии содержат показатели деятельности: количественные, качественные и временные. За данный период работы наблюдается тенденция уменьшения процента по снижению премии муниципальным служащим. Это, прежде всего, связано с сокращением количества ошибок при подготовке проектов муниципальных правовых актов, ответов на обращения граждан и организаций, «прозрачностью» денежного содержания, а также стажем работы.

Функционирует система дополнительного профессионального образования муниципальных служащих с использованием новых образовательных техно-логий.

Несмотря на недостаточное финансирование дополнительного профессионального образование муниципальных служащих, повышение квалификации в целом приближено к требованиями законодательства: за последние 3 года ежегодно повышение квалификации проходят порядка 25%, из планируемых 33% муниципальных служащих. Невыполнение плана повышения квалифи-кации связано с временным отсутствием муниципальных служащих в связи с ежегодными отпусками, болезнью, служебными командировками. Тем не менее, процент обучения служащих необходимо увеличивать.

По сравнению с прошлыми годами, процент обучения муниципальных служащих значительно вырос: в 2003 – 2006 годах обучалось лишь 11% от общего количества муниципальных служащих. Это связано, прежде всего, с изменением подхода к обучению и экономией бюджетных средств:

- организационную работу по обучению муниципальных служащих осуществляет специализированное муниципальное учреждение;

- обучение муниципальных служащих проходит на территории города Сургута;

- программа предусматривает очно-заочную форму обучения (дистанционное обучение + семинар), а также полное дистанционное обучение.

Положительным является то, что сокращаются расходы на командиро-вание муниципальных служащих, программа дистанционного обучения осваивается на рабочем месте (без отрыва от работы), очные занятия (с отрывом от работы) проходят 2 – 3 дня, количество обучаемых лиц в группе не влияет на цену контракта, что позволяет обучить больше муниципальных служащих, введены нормативы по стоимости обучения.

Также осуществляется обучение работников на плановых и внеплановых семинарах по актуальным вопросам применения законодательства и текущей деятельности. Обучение на семинарах ежегодно проходят порядка 25% муниципальных служащих.

В ОМС города Сургута на конкурсной основе сформирован резерв управленческих кадров органов местного самоуправления. Резерв формируется на должности муниципальной службы, учреждаемые для выполнения функции «руководитель», что составляет 35% от общего числа должностей муниципальной службы. В настоящее время резерв сформирован на 81%, из них: на высшую группу – 12%, на главную – 22%, на ведущую – 66%. Также составной частью кадрового резерва является информационный банк данных высококвалифицированных специалистов в сфере управления, который состоит из участников конкурса, показавших высокие результаты (70% муниципальные служащие).

Также проведены организационные мероприятия по оптимизации численности и расходов на содержание работников органов местного самоуправления. В Администрации города создана штатная комиссия, которой за последние три года пересмотрены функционал и полномочия всех структурных подразделений Администрации города, в связи с передачей ОМС отдельных государственных полномочий. Решения комиссии выполнены на 85%. Работу необхо-димо продолжать.

Активная социальная политика, проводимая территориальной профсоюзной организацией работников ОМС, по вопросам охраны труда, защите социально-трудовых прав и интересов работников, организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, тесно сплотили коллективы структурных подразделений ОМС, что существенно повлияло на создание положительного психологического климата в коллективах. Это подтверждено социологическим опросом, проведенным в 2011 году. Работники охотнее участвуют в различных мероприятиях. В 2011 году впервые проведен тематический фестиваль самодеятельного художественного творчества «Таланты земли Сургутской». Ежегодным стало проведение фотовыставок, конкурсов декоративно-прикладного искусства, кулинарного конкурса, спартакиады. С участием детей работников ОМС проводится тематический конкурс детского рисунка. В некоторых структурных подразделениях проводятся фото-выставки детей, выставки детских поделок, что так же положительно влияет на микроклимат в коллективах, и несет пропаганду семьи и семейных ценностей.

Вместе с тем существует ряд задач, которые необходимо решать в рамках мероприятий:

- остается проблемой недостаточное материально-техническое обеспечение: оснащение рабочих мест оргтехникой и программными продуктами; в 2011 году доля обновления оргтехникой составила в среднем 20%;

- наличие противоречий и пробелов в законодательстве о муниципальной службе и противодействии коррупции;

- отсутствие обмена опытом по решению вопросов прохождения муниципальной службы между муниципальными образованиями;

- низкая активность при проведении мероприятий по формированию кадрового резерва, а также не использование своих прав муниципальными служащими при рассмотрении вопросов по урегулированию конфликта интересов: это связано в том числе с боязнью преследований со стороны руководи-телей.

В некоторых случаях наблюдается несовершенство законодательства (правовая неопределенность), регулирующего вопросы муниципальной службы, в том числе законодательства о противодействии коррупции, что создает трудности в работе ОМС. Выявлена необходимость подготовки законодательных инициатив по вопросам:

- обеспечения и реализации гарантий на обязательное государственное страхование жизни и здоровья муниципального служащего и его членов семьи, медицинского обслуживания;

- утверждения порядка по осуществлению проверок достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, и муниципальными служащими, соблюдения ими установленных ограничений, запретов и требований;

- распространения Федерального Закона о противодействии коррупции на лиц, исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности ОМС.

Для решения вопросов, связанных с поступлением на муниципальную службу, а также в целях повышения правовой грамотности муниципальных служащих необходимо разработать методические материалы по темам:

- муниципальная служба в вопросах и ответах;

- аттестация муниципальных служащих в вопросах и ответах;

- индивидуальный план развития муниципального служащего (индивидуальные карьеры);

- должностное лицо в ОМС: теория и практика;

- компетенция ОМС и их правовой статус;

- конфликт интересов на муниципальной службе;

- особенности применения трудового законодательства в системе муниципальной службы;

- типовые ошибки в языковом оформлении документов;

- психология имиджа муниципального служащего и др.

В связи с вышеизложенным возникает необходимость решения существующих проблем, а также развитие и совершенствование проделанной работы, направленной на повышение эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих, программно-целевым методом.

# Раздел 3. Цели и задачи долгосрочной целевой программы.

Целью долгосрочной целевой программы является повышение эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих в муниципальном образовании городской округ город Сургут.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- создание условий для оптимального организационно-правового, методологического и социально-экономического обеспечения муниципальной службы, подготовки законодательных инициатив;

- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы в органах местного самоуправления;

- совершенствование системы подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров для муниципальной службы;

- совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе, открытость и гласность деятельности органов местного самоуправления;

- укрепление корпоративной культуры и позитивного имиджа муниципального служащего города Сургута.

Раздел 4. Срок и этапы реализации долгосрочной целевой программы.

Реализация программы расчитана на период с 2012 по 2014 годы (включительно).

# Раздел 5. Объем бюджетных ассигнований по источникам финансирования долгосрочной целевой программы.

Финансирование программы осуществляется за счёт средств бюджета муниципального образования городской округ город Сургут (приложение 1). Объем финансирования программы в 2012 - 2014 годах составит 17060,0 тыс. рублей, в том числе:

в 2012 году – 6465,0 тысяч рублей;

в 2013 году – 5180,0 тысяч рублей;

в 2014 году – 5415,0 тысяч рублей.

Расходы на финансирование Программы ежегодно будут уточняться при подготовке проекта бюджета на соответствующий финансовый год в соответствии с утвержденным бюджетом.

Раздел 6. Целевые показатели реализации долгосрочной целевой программы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Значение показателя по годам |
| 2012 год | 2013 год | 2014 год | Всего |
|  | Количество принятых муници-пальных служащих, прошедших процедуру адаптации (чел.) | 30 | 35 | 35 | 100 |
|  | Доля руководящих должностей, по которым сформирован кадровый резерв органов местного самоуправления | 85 | 90 | 90 | 90 |
|  | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещае-мых на основе назначения из кадрового резерва (%) | 90 | 90 | 90 | 90 |
|  | Количество муниципальных служащих, прошедших стажировку | 5 | 10 | 15 | 30 |
|  | Доля муниципальных служащих, прошедших обучение в соответ-ствии с муниципальным заказом на профессиональную переподго-товку, повышение квалификации и стажировку, в том числе и за пределами муниципального образования (%) | 33,3 | 33,3 | 33,4 | 100 |
|  | Количество мероприятий, направ-ленных на укрепление корпора-тивной культуры. | 6 | 6 | 7 | 19 |

# Раздел 7. Ожидаемые результаты реализации долгосрочной целевой программы

Реализация программы направлена на совершенствование у муници-пальных служащих профессиональных знаний, умений и навыков, что позволит им более эффективно и квалифицированно выполнять свои должностные обязанности, при этом существенно повысятся стимулы для участия муниципальных служащих в конкурсах на формирование кадрового резерва органов местного самоуправления, конкурсах на вакантную должность, участия в нормотворческой деятельности органов местного самоуправления.

Последовательная реализация мероприятий программы позволит обес-печить:

- внедрение системы адаптации вновь принятых работников: количество принятых муниципальных служащих, прошедших процедуру адаптации;

- увеличение доли руководящих должностей, по которым сформирован кадровый резерв органов местного самоуправления;

- увеличение доли вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;

- введение системы стажировки: количество муниципальных служащих, прошедших стажировку;

- увеличение доли муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподго-товку, повышение квалификации и стажировку, в том числе и за пределами муниципального образования;

- сохранение традиций по проведению в органах местного самоуправления мероприятий, направленных на поддержание корпоративной культуры и формирование положительного имиджа муниципального служащего города Сур-гута: количество мероприятий, направленных на укрепление корпоративной культуры.

# Раздел 8. Программные мероприятия реализации долгосрочной целевой программы

Программой предусмотрены мероприятия по реализации цели и задач долгосрочной целевой программы, изложенные в [приложении](#sub_1000) 2.

#

# Раздел 9. Механизм реализации долгосрочной целевой программы, система организации контроля за исполнением долгосрочной целевой программы.

Механизм реализации программы включает организацию управления программой и контроль ее реализации через выполнение конкретных мероприятий и строится на принципах партнерства, четкого разграничения полномочий и ответственности всех исполнителей программных мероприятий.

Непосредственный контроль за реализацией программы осуществляет куратор программы.

Администратор программы осуществляет контроль за достижением установленных цели и задач программы, несет ответственность за целевое и эффективное использование бюджетных средств, а также представляет ежеквартально отчет об исполнении программы в департамент по экономической политике Администрации города.

Соадминистраторы программы несут ответственность за целевое и эффективное использование бюджетных средств, качественное выполнение отдельных мероприятий программы (согласно закрепленной ответственности, приложение 2 к программе).

В целях подготовки отчетности соадминистраторы представляют в установленные сроки администратору отчет об исполнении отдельных мероприятий программы, непосредственно связанных с их деятельностью.

Приложение 1

к долгосрочной целевой программе

«Развитие муниципальной службы

в муниципальном образовании

городской округ город Сургут

на 2012 – 2014 годы»

Объем бюджетных ассигнований и источники финансирования

долгосрочной целевой программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Объем финансирования (тыс. руб.) |
| Всего расходов | в том числе по годам: |
| 2012 | 2013 | 2014 |
| 1. Общий объем бюджетных ассигнований на реализацию долгосрочной целевой программы – всего, в том числе: | 17060,0 | 6465,0 | 5180,0 | 5415,0 |
| - городской бюджет | 17060,0 | 6465,0 | 5180,0 | 5415,0 |
| 1.1. Объем бюджетных ассигнований администратора (управление кадров и муниципальной службы) | 1080,0 | 295,0 | 370,0 | 415,0 |
| - городской бюджет | 1080,0 | 295,0 | 370,0 | 415,0 |
| 1.2. Объем бюджетных ассигнований соадминист-раторов – всего, в том числе: | 15980,0 | 6170,0 | 4810,0 | 5000,0 |
| - городской бюджет | 15980,0 | 6170,0 | 4810,0 | 5000,0 |
| Объем бюджетных ассигнований Администрации города, в том числе: | 5880,0 | 2830,0 | 1430,0 | 1620,0 |
| - городской бюджет | 5880,0 | 2830,0 | 1430,0 | 1620,0 |
| 1.2.1. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 1 (Управление бюджетного учёта и отчётности) | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.2. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 2 (Департамент городского хозяйства) | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.3. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 3 (Департамент по экономической политике) | 180,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| 1.2.4. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 4 (Комитет по природопользованию и экологии) | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.5. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 5 (Комитет по опеке и попечительству) | 120,0 | 30,0 | 30,0 | 60,0 |
| 1.2.6. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 6 (Управление информационной политики) | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.7. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 7 (Управление общего обеспечения деятельности Администрации города) | 120,0 | 60,0 | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.8. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 8 (Правовое управление) | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.9. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 9 (Управление записи актов гражданского состояния) | 60,0 | 30,0 | - | 30,0 |
| 1.2.10. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 10 (Контрольно-ревизионное управление) | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.11. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 11 (Управление связи и информатизации) | 3060,0 | 2000,0 | 530,0 | 530,0 |
| 1.2.12. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 12 (Управление учёта и распределения жилья) | 60,0 | 30,0 | - | 30,0 |
| 1.2.13. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 13 (Управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям) – всего, в том числе | 30,0 | - | - | 30,0 |
| 1.2.14. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 14 (Управление общественных связей) | 1620,0 | 500,0 | 540,0 | 580,0 |
| 1.2.15. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 15 (Архивный отдел) | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.16. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 16 (Отдел по организации работы административной комиссии) | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.17. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 17 (Отдел по организации работы комиссии по делам несовершеннолетних, защите их прав) | 30,0 | - | - | 30,0 |
| 1.2.18. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 18 (Департамент финансов) | 180,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| 1.2.19. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 19 (Департамент имущественных и земельных отношений) | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.20. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 20 (Департамент архитектуры и градостроительства) | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.21. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 21 (Департамент культуры, молодежной политики и спорта) | 120,0 | 60,0 | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.22. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 22 (Департамент образования) | 120,0 | 60,0 | 30,0 | 30,0 |
| 1.2.23. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 23 (Комитет по здравоохранению) | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 |
| 1.3. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 24 (Дума города) | 648,0 | 216,0 | 216,0 | 216,0 |
| 1.4. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 25 (Контрольно-счетная палата города) | 402,0 | 154,0 | 124,0 | 124,0 |
| 1.5. Объем бюджетных ассигнований соадминистратора 26 (МКУ «КМЦ) | 8390,0 | 2730,0 | 2830,0 | 2830,0 |

Приложение 2

к долгосрочной целевой программе

«Развитие муниципальной службы

в муниципальном образовании городской округ город Сургут на 2012 –2014 годы»

# Программные мероприятия реализации долгосрочной целевой программы и ожидаемые результаты

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Ед. изм. | Источники финанси-рования | Объем финансирования (всего, тыс. руб.) | в том числе по годам:(тыс. руб.) | Исполнитель программного мероприятия (администратор, соадминистратор) | Значение целевого показателя результата реализации программы, в том числе: |
| 2012 | 2013 | 2014 | 2012 | 2013 | 2014 |
| 1. Цель программы: Повышение эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих в муниципальном образовании городской округ город Сургут |
| Показатель 1.Количество принятых муници-пальных служащих, прошедших процедуру адаптации | чел. | - | - | - | - | - | - | 30 | 35 | 35 |
| Показатель 2.Доля руководящих должностей, по которым сформирован кадровый резерв органов местного самоуправления | % | - | - | - | - | - | - | 85 | 90 | 90 |
| Показатель 3.Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещае-мых на основе назначения из кадрового резерва (%) | % | - | - | - | - | - | - | 90 | 90 | 90 |
| Показатель 4.Количество муниципальных служащих, прошедших стажировку | чел. | - | - | - | - | - | - | 5 | 10 | 15 |
| Показатель 5.Доля муниципальных служащих, прошедших обучение в соответ-ствии с муниципальным заказом на профессиональную переподго-товку, повышение квалификации и стажировку, в том числе и за пределами муниципального образования | % | - | - | - | - | - | - | 33,3 | 33,3 | 33,4 |
| Показатель 6.Количество мероприятий, направ-ленных на укрепление корпора-тивной культуры | ед. | - | - | - | - | - | - | 6 | 6 | 7 |
| Задача 1. «Создание условий для оптимального организационно-правового, методологического и социально-экономического обеспечения муниципальной службы, подготовка законодательных инициатив» |
| Мероприятие 1Анализ сложившейся законода-тельной и нормативной правовой базы в сфере муниципальной службы | - | - | - | - | - | - | уполномоченные структурные подразделения ОМС по вопросам правовой и кадровой работы | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 1Количество подготовленных аналитических отчетов | ед. | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 |
| Мероприятие 2Разработка и принятие муници-пальных правовых актов, внесе-ние в них изменений, в связи с изменениями в законодательстве о муниципальной службе и противодействии коррупции |  | - | - | - | - | - | уполномоченные структурные подразделения ОМС по вопросам правовой и кадровой работы |  |  |  |
| Показатель результативности мероприятия 2.Действие муниципальных правовых актов в соответствии с требованиями действующего законодательства | % | - | - | - | - | - | - | 100 | 100 | 100 |
| Мероприятие 3Оформление законодательных инициатив, направленных на повышение эффективности правового регулирования в сфере муниципальной службы |  | - | - | - | - | - | уполномоченные структурные подразделения ОМС по вопросам правовой и кадровой работы |  |  |  |
| Показатель результативности мероприятия 3.Количество законодательных инициатив | ед. | - | - | - | - | - | - | 2 | 1 | 1 |
| Мероприятие 4Разработка методических мате-риалов по вопросам прохождения муниципальной службы, противо-действия коррупции, деятель-ности структурных подразделений |  | город-ской бюджет | 600,0 | 200,0 | 200,0 | 200,0 | управление кадров и муниципальной службы Администрации города |  |  |  |
| Показатель результативности мероприятия 4.Количество методических материалов | ед. | - | - | - | - | - | - | 2 | 3 | 3 |
| Мероприятие 5Установка и внедрение програм-много продукта по формирова-нию, ведению и использованию классификатора муниципальных правовых актов города Сургута с функциями справочно-поиско-вой системы |  | город-ской бюджет | 3000,0 | 2000,0 | 500,0 | 500,0 | управление связи и информатизации Администрации города |  |  |  |
| Показатель результативности мероприятия 5.Количество программных продуктов | ед. |  |  |  |  |  |  | 1 | - | - |
| 3адача 2. «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы в органах местного самоуправления» |
| Мероприятие 6Обеспечение деятельности по вопросам прохождения практики в ОМС студентами ВУЗов |  | - | - | - | - | - | структурные подразделения ОМС | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 6.Количество студентов ВУЗов, прошедших практику в ОМС | чел. | - | - | - | - | - |  | 75 | 80 | 85 |
| Мероприятие 7Внедрение института наставни-чества в рамках Школы муници-пального служащего |  | город-ской бюджет | 2160,0 | 600,0 | 720,0 | 840,0 | структурные подразделения ОМС | - | - | - |
|  |  | - | 180,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | департамент финансовАдминистрации города | - | - | - |
|  |  | - | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 | департамент имущественных и земельных отношений Администрации города | - | - | - |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | - | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 | департамент архитектуры и градостроитель-ства Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 120,0 | 60,0 | 30,0 | 30,0 | департамент культуры, молодежной политики и спорта Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 120,0 | 60,0 | 30,0 | 30,0 | департамент образования Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 | комитет по здравоохранению Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 | департамент городского хозяйстваАдминистрации города | - | - | - |
|  |  | - | 180,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | департамент по экономической политике Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 | комитет по природопользованию и экологии Администрации города | - | - | - |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | - | 120,0 | 30,0 | 30,0 | 60,0 | комитет по опеке и попечительству | - | - | - |
|  |  | - | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 | управление информационной политики Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 120,0 | 60,0 | 30,0 | 30,0 | управление общего обеспечения Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 | правовое управление Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 | управление кадров и муниципальной службы Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 60,0 | 30,0 | - | 30,0 | управление записи актов гражданского состояния Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 | контрольно-ревизионное управление Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 | управление связи и информатизации Администрации города | - | - | - |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | - | 60,0 | 30,0 | - | 30,0 | управление учета и распределение жилья Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 30,0 | - | - | 30,0 | управление по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 | управление общественных связей Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 | управление бюджетного учета и отчетности Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 | архивный отдел Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 60,0 | - | 30,0 | 30,0 | отдел по организации работы административной комиссии Администрации города | - | - | - |
|  |  |  | 30,0 | - | - | 30,0 | отдел по организации работы комиссии по делам несовершеннолетних, защите их прав Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 30,0 | 30,0 | - | - | Контрольно-счетная палата города | - | - | - |
|  |  | - | 90,0 | 30,0 | 30,0 | 30,0 | Дума города | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 7.1. Количество принятых служа-щих, прошедших процедуру адаптации | чел. | - | - | - | - | - |  | 30 | 35 | 35 |
| 2. Количество наставников | чел. | - | - | - | - | - | - | 21 | 23 | 28 |
| Мероприятие 8Организация мероприятий по формированию кадрового резерва в ОМС и его эффективное использование |  | - | - | - | - | - | уполномоченное структурное подразделение ОМС по вопросам кадровой работы, структурные подразделения ОМС | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 8.1. Количество конкурсов | ед. | - | - | - | - | - | - | 2 | 2 | 2 |
| Мероприятие 9Анализ работы с кадровым резервом |  | - | - | - | - | - | структурные подразделения ОМС | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 9Доля граждан, выполнивших мероприятия индивидуального плана | % | - | - | - | - | - | - | 85 | 95 | 100 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мероприятие 10Разработка и реализация мер по содействию должностному росту муниципальных служащих: разработка индивидуальных карьер муниципальных служащих | - | - | - | - | - | - | структурные подразделения ОМС | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 10.Количество индивидуальных карьер | ед. | - | - | - | - | - | - | 10 | 15 | 20 |
| Мероприятие 11Проведение мероприятий по опти-мизации структуры ОМС и штатной численности в каждом ОМС (проведение заседание рабочей группы по внесению изменений в штатные расписания ОМС) |  | - | - | - | - | - | коллегиальный орган, созданный по решению руководителя ОМС(рабочая группа) | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 11.Количество проведенных мероприятийАдминистрация городаДума городаКонтрольно-счетная палата города | ед | - | - | - | - | - | - | 611 | 6-- | 611 |
| Мероприятие 12Проведение внутреннего кадро-вого аудита (оценка кадрового состава с позиции существующих потребностей с учетом изменения возрастного состава муниципаль-ных служащих, тенденций изменений численности населения, корректировки функций муниципальных служащих) |  | - | - | - | - | - | уполномоченное структурное подразделение ОМС по вопросам кадровой работы | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 12.Количество мероприятий (ежегодно в IV квартале) | ед. | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 |
| Мероприятие 13Обеспечение участия представи-телей ВУЗов, иных организаций в работе аттестационной и экзаме-национной комиссиях, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в качестве независимых экспертов, в т.ч. |  | город-ской бюджет | 180,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | уполномоченное структурное подразделение ОМС по вопросам кадровой работы | - | - | - |
|  |  | - | 150,0 | 50,0 | 50,0 | 50,0 | управление кадров и муниципальной службы Администрации города | - | - | - |
|  |  | - | 12,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | служба по организации деятельности кадров и делопроизводства Контрольно-счетной палаты города | - | - | - |
|  |  | - | 18,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | юридический отдел аппарата Думы города | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 13.Количество мероприятий в каждом ОМС | ед. | - | - | - | - | - | - | 50 | 50 | 50 |
| Задача 3. «Совершенствование системы подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров для муниципальной службы» |
| Мероприятие 14Организация дополнительного образования муниципальных служащих ОМС, включая обучение на семинарах, в т.ч.: |  | город-ской бюджет | 9560,0 | 3075,0 | 3220,0 | 3265,0 | МКУ «КМЦ», ОМС |  |  |  |
| Мероприятие 14.1.- курсы повышения квалифика-ции,- профессиональная переподго-товка; |  | город-ской бюджет | 5790,0 | 1930,0 | 1930,0 | 1930,0 | МКУ «КМЦ» |  |  |  |
| 540,0 | 180,0 | 180,0 | 180,0 | Дума города |  |  |  |
| 360,0 | 120,0 | 120,0 | 120,0 | Контрольно-счетная палата города |  |  |  |
| 270,0 | 45,0 | 90,0 | 135,0 | управление кадров и муниципальной службы Администрации города |  |  |  |
| Показатель результативности мероприятия 14.1.Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалифи-кации | % | - | - | - | - | - | - | 33,3 | 33,3 | 33,4 |
| Мероприятие 14.2.- плановые семинары(в т.ч. обучение в рамках Школы муниципального служащего) |  | город-ской бюджет | 2600,0 | 800,0 | 900,0 | 900,0 | МКУ «КМЦ» | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 14.2.Количество мероприятий | ед. | - | - | - | - | - | - | 2 | 2 | 2 |

|  |
| --- |
| Задача 4. «Совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе, открытость и гласность деятельности органов местного самоуправления |
| Мероприятие 15.Контроль соблюдения муниципальными служащими запретов и ограничений, установленных федеральным законодательством о муниципальной службе  |  | - | - | - | - | - | уполномоченное структурное подразделение ОМС по вопросам кадровой работы, структурные подразделения ОМС | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 15.Количество мероприятий, направленных на снижение нарушений (проведение разъяснительной работы в структурных подразделениях ОМС) | ед. | - | - | - | - | - | - | 22 | 22 | 22 |
| Мероприятие 16.Информирование населения по вопросам муниципальной службы, противодействия коррупции, результатов проведения конкур-сов, сведений о деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному пове-дению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в ОМС через СМИ |  | - | - | - | - | - | управление информационной политики Администрации города,Дума города | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 16.Количество публикаций в каждом ОМС | ед. | - | - | - | - | - |  | 8 | 8 | 8 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Мероприятие 17.Организация работы по профилак-тике коррупционных нарушений:- работа комиссии по соблюдению требований к служебному поведе-нию муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в ОМС;- проведение встреч с представи-телями государственных органов;- проведение встреч с населением по вопросам выявления, предуп-реждения коррупции |  | - | - | - | - | - | структурные подразделения ОМС, уполномоченное структурное подразделение ОМС по вопросам кадровой работы  | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 17.Количество проведенных мероприятий | ед. | - | - | - | - | - | - | 6 | 6 | 6 |
| Мероприятие 18.Организация мониторинга общественного мнения жителей города по оценке ОМС |  | город-ской бюджет | 660,0 | 200,0 | 210,0 | 250,0 | управление общественных связей Администрации города | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 18.Количество социологических опросов (ежегодно) | ед. | - | - | - | - | - |  | 1 | 1 | 1 |
| Задача 5. «Развитие корпоративной культуры и позитивного имиджа муниципального служащего города Сургута» |
| Мероприятие 19.Проведение исследования путем опроса среди муниципальных служащих по степени удовлет-воренности трудом, социально-психологическим климатом и престижем муниципальной службы |  | город-ской бюджет | 150,0 | 50,0 | 50,0 | 50,0 | управление общественных связей Администрации города | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 19.Количество социологических опросов (ежегодно в IV квартале) | ед. | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 |
| Мероприятие 20.Организация проведения корпора-тивных культурно-массовых и спортивных мероприятий:- спартакиада среди работников ОМС;- фотовыставки;- конкурсы детского рисунка и творчества,- конкурсы кулинарного мастер-ства;- конкурсы декоративно-приклад-ного искусства;- фестиваль самодеятельного художественного творчества и др. |  | - | - | - | - | - | структурные подразделения ОМС совместно с территориальной профсоюзной организацией работников ОМС | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 20.Количество мероприятий | ед. | - | - | - | - | - | - | 6 | 6 | 7 |
| Мероприятие 21.Проведение Дней открытых дверей в ОМС |  | город-ской бюджет | 750,0 | 250,0 | 250,0 | 250,0 | управление общественных связей Администрации города |  |  |  |
| Показатель результативности мероприятия 21.Количество мероприятий | ед. | - | - | - | - | - | - | 17 | 17 | 17 |
| Мероприятие 22.Организация и проведение конкурса «Инициатива» |  | - | - | - | - | - | управление общего обеспечения деятельности Администрации города | - | - | - |
| Показатель результативности мероприятия 22.Количество мероприятий | ед. | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 |
| Общий объем бюджетных ассигнований на реализацию мероприятий программы |  | город-скойбюджет | 17060,0 | 6435,0 | 5210,0 | 5415,0 | - | - | - | - |

Примечание:

\*Уполномоченными структурными подразделениями органа местного самоуправления по вопросам правовой и кадровой работы являются:

- в Администрации города – правовое управление и управление кадров и муниципальной службы;

- в Думе города – юридический отдел аппарата Думы города;

- в Контрольно-счетной палате города – юридическая служба и служба по организации деятельности кадров и делопроизводства.

Сокращения:

- ОМС - органы местного самоуправления

- МКУ «КМЦ» - муниципальное казенное учреждение «Консультационно-методический центр»