«В регистр»



##### АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от\_30 октября 2013 № 3225

О муниципальной программе

города Югорска «Развитие муниципальной

службы в городе Югорске на 2014-2020 годы»

Руководствуясь статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 22 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.10.2013 № 395-п «О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Обеспечение прав и законных интересов населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в отдельных сферах жизнедеятельности в 2014-2020 годах», постановлением администрации города Югорска от 07.10.2013 № 2906 «О муниципальных и ведомственных целевых программах города Югорска»:

1. Утвердить муниципальную программу города Югорска «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2014-2020 годы» согласно приложению.

2. Признать утратившими силу с 01 января 2014 года:

- постановление администрации города Югорска от 14.10.2010 № 1875 а «О долгосрочной целевой программе «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2011-2013 годы»;

- постановление администрации города Югорска от 30.11.2011 № 2751 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 14.10.2010 № 1875а»;

- постановление администрации города Югорска от 19.12.2011 № 2969 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 14.10.2010 № 1875а»;

- постановление администрации города Югорска от 13.09.2012 № 2288 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 14.10.2010 №1875а»;

- постановление администрации города Югорска от 30.10.2012 № 2807 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 14.10.2010 № 1875а»;

- постановление администрации города Югорска от 25.03.2013 № 710 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 14.10.2010 № 1875а»;

- постановление администрации города Югорска от 10.09.2013 № 2385 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 14.10.2010 №1875а».

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Югорский вестник» и разместить на официальном сайте администрации города Югорска

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования в газете «Югорский вестник», но не ранее 01.01.2014.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города Югорска В.А. Княжеву.

**Глава администрации**

**города Югорска М.И. Бодак**

**Приложение**

**к постановлению**

**администрации города Югорска**

**от** 30 октября 2013  **№** 3225

**Паспорт муниципальной программы города Югорска**

**«Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2014-2020 годы»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной программы | «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2014-2020 годы» (далее Программа) |
| Дата утверждения муниципальной программы (наименование и номер соответствующего нормативного акта) | Постановление администрации города Югорска от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  «О муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2014-2020 годы» |
| Ответственный исполнитель муниципальной программы | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов администрации города Югорска |
| Соисполнители муниципальной программы | Управление экономической политики администрации города Югорска  Управление культуры администрации города Югорска  Управление информационной политики администрации города Югорска  Юридическое управление администрации города Югорска  Департамент финансов администрации города Югорска  Управление образования администрации города Югорска  Управление по физической культуре, спорту, работе с детьми и молодежью |
| Цели муниципальной программы | Повышение эффективности муниципальной службы в городе Югорске |
| Задачи муниципальной программы | 1. Совершенствование организационных, правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.  2. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв.  3. Совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе.  4. Повышение престижа муниципальной службы, развитие корпоративной культуры. |
| Подпрограммы и (или) отдельные мероприятия | нет |
| Целевые показатели муниципальной программы (показатели непосредственных результатов) | 1. Увеличение доли должностных инструкций муниципальных служащих, содержащих показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, соответствующие методике оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих с 10 % до 100 %.  2. Увеличение доли назначений на должности муниципальной службы из кадровых резервов с 60 % до 90 %.  3. Сохранение доли муниципальных служащих, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, от потребности, определенной планом дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, на уровне 100 %.  4. Увеличение доли вновь назначенных муниципальных служащих, имеющих навыки антикоррупционного поведения с 40 % до 100 %.  5. Отсутствие обоснованных жалоб граждан на нарушение этических правил поведения муниципальными служащими.  6. Сокращение коэффициента текучести кадров в органах местного самоуправления с 5 % до 3 %. |
| Сроки реализации муниципальной программы | 2014-2020 годы |
| Финансовое обеспечение муниципальной программы | Бюджет города Югорска – 7 194,0 тысяч рублей, в том числе:  2014 год - 1 000,0 тыс. рублей,  2015 год - 1 000,0 тыс. рублей,  2016 год – 1 000,0 тыс. рублей  2017 год – 1 053,0 тыс. рублей  2018 год – 1 051,0 тыс. рублей  2019 год – 1 047,0 тыс. рублей  2020 год – 1 043,0 тыс. рублей |
| Ожидаемые результаты  реализации муниципальной программы (показатели конечных результатов) | Удовлетворенность населения профессиональной служебной деятельностью муниципальных служащих, от числа опрошенных не менее чем 70 %. |

**Раздел 1. Характеристика текущего состояния сферы социально-экономического развития города Югорска**

Программа «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2014-2020 годы» разработана в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 22 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.10.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.10.2013 № 395-п «О государственной программе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Обеспечение прав и законных интересов населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в отдельных сферах жизнедеятельности в 2014-2020 годах», постановлением администрации города Югорска от 07 октября 2013 года № 2906 «О муниципальных и ведомственных целевых программах города Югорска».

Две предыдущие программы развития муниципальной службы в городе Югорске в 2008-2010 и 2011-2013 годах не позволили завершить решение проблем правового и организационно-управленческого обеспечения муниципальной службы в части:

совершенствования организационно-правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

формирования профессиональной компетентности муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв, направленной на развитие способности успешно решать стратегические задачи экономического и социального развития города;

совершенствования организационной структуры управления;

развития механизма предупреждения коррупции, выявление и предотвращение конфликта интересов на муниципальной службе;

повышения престижа муниципальной службы и развитие корпоративной культуры.

Однако, благодаря программам развития муниципальной службы в городе Югорске, была сформирована система управления муниципальной службой, разработаны муниципальные правовые акты по вопросам муниципальной службы, сформирована система дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, в деятельность муниципальных служащих внедрены моральные формы мотивации. Программы позволили сформировать традиции, связанные с проведением Дня муниципального служащего города Югорска и проведением конкурса «Лучший муниципальный служащий города Югорска».

В настоящее время на территории города Югорска разрабатывается и планируется к реализации Стратегия развития города Югорска до 2020 года, и наиболее значимым фактором успешной реализации Стратегии являются квалифицированные кадры муниципальной службы. Качество кадров муниципальной службы по социальным факторам, в том числе по признакам возраста, уровню образования, профессиональной подготовки, компетентности является одним из основных факторов эффективности муниципальной службы.

Анализ качественного состава муниципальных служащих города Югорска в сравнении с 2008 годом, годом начала реализации программ развития муниципальной службы, изменился:

- по уровню образования:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Высшее профессиональное  образование | Два и более высших профессиональных образования | Высшее профессиональное образование  по специальности «государственное и муниципальное образование» | Среднее профессиональное образование |
| 2008 г. | 85,9% | 9,2% | 3,8 % | 14,1 % |
| 2013 г. | 95,8 % | 9,6% | 8,4 % | 4,2 % |

- по возрасту:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | До 30 лет | От 30  до 40 лет | От 40  до 50 лет | От 50  до 60 лет | Свыше  60 лет |
| 2008 г. | 15,7 % | 31,9 % | 29,7 % | 20,6 % | 2,1 % |
| 2013 г. | 16,2 % | 30,2 % | 27,7 % | 24,1 % | 1,8 % |

;

- по стажу работы в органах местного самоуправления:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | До 1 года | До 5 лет | До 10 лет | До 20 лет | Свыше 20 лет |
| 2008 г. | 7,6 % | 34,6 % | 21,6 % | 27 % | 9,2 % |
| 2013 г. | 3,6 % | 18,1 % | 31,3 % | 38,6 % | 8,4 % |

.

Приведенный анализ наглядно показывает, что проблема профессионального развития продолжает оставаться актуальной. Даже с учетом того, что образовательный уровень муниципальных служащих значительно возрос, в структуре образования кадров пока еще незначительное место занимает специализированное образование по специальности «государственное и муниципальное управление», кроме того более 25% муниципальных служащих имеют возраст свыше 50 лет, что также актуализирует проблему опережающей подготовки резерва кадров для муниципальной службы. Продолжает оставаться актуальной и переподготовка кадров, сложившихся в старых условиях функционирования местного самоуправления (47% служащих имеют стаж муниципальной службы более 10 лет).

Процесс дополнительного профессионального образования необходимо модернизировать в контексте стратегии социально-экономического развития города Югорска. На первое место выдвигается необходимость формирования профессионализма муниципальных служащих в направлении повышения результативности и эффективности их профессиональной деятельности, как важнейшего фактора эффективности работы органов местного самоуправления города.

В дальнейшем совершенствовании нуждается организационная структура управления в органе местного самоуправления. К сожалению, на сегодняшний день система организации муниципальной службы не лишена недостатков: многие служащие профессионально выполняют свои функции, но не задумываются о целях своей деятельности, не могут самостоятельно ставить задачи и подбирать адекватные измерители эффективности своего труда.

Необходимо внедрять в деятельность органов местного самоуправления города Югорска элементы управления по результатам на основе оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих.

Все эти преобразования потребуют внедрения в практику работы органов местного самоуправления методов преодоления сопротивлению изменениям со стороны кадров муниципальной службы.

В настоящее время одной из проблем формирования кадрового резерва органов местного самоуправления является недостаточная привлекательность муниципальной службы, нехватка квалифицированных кадров нового поколения. По данным социологического исследования по изучению общественного мнения о деятельности органов местного самоуправления города Югорска, проведенного в сентябре-октябре 2013 года установлено, что 53,4% опрошенных считают работу в органах местного самоуправления престижной, но хотели бы работать на муниципальной службе только 23,6% респондентов. В связи с этим представляется целесообразной подготовка и реализация комплекса мероприятий, направленных на развитие моральных и материальных стимулов профессиональной служебной деятельности.

Особого внимания требует вопрос совершенствования процедуры конкурсного отбора при поступлении на муниципальную службу и формировании кадрового резерва. Необходимо разработать технологии, направленные на выявление творческого подхода к решению задач муниципального управления.

В связи с принятием ряда нормативных актов по вопросам противодействия коррупции необходимо совершенствовать мероприятия по профилактике коррупционных правонарушений на муниципальной службе, по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе. В настоящее время муниципальными служащими не принимается достаточных мер к исполнению возложенной на них обязанности по уведомлению о фактах склонения к совершению коррупционного правонарушения, в то время как уровень осведомленности муниципальных служащих города Югорска обо всех мероприятиях по профилактике коррупции составляет 97%, а 19,4 % граждан города Югорска хотя бы раз встречались с фактами проявления коррупции (по данным социологического исследования).

Таблица 1.

**Перечень и обоснование задач, направленных на достижение цели**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование задачи | Обоснование поставленной задачи на предмет соответствия заявленной цели |
| **Цель: Повышение эффективности муниципальной службы в городе Югорске** | |
| **Задача 1.** Совершенствование организационных, правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. | В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» одним из основных принципов местного самоуправления является принцип законности. Данный принцип составляет основу эффективной деятельности муниципального служащего. Развитие федерального законодательства, а также законодательства автономного округа в области муниципальной службы диктует необходимость постоянного совершенствования муниципальной правовой базы путем внесения изменений в действующие муниципальные правовые акты и принятия новых правовых актов.  В дальнейшем совершенствовании нуждается организационная структура управления в органе местного самоуправления. |
| **Задача 2.** Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв. | Процесс дополнительного профессионального образования необходимо модернизировать в контексте стратегии социально-экономического развития города Югорска. На первое место выдвигается необходимость формирования профессионализма муниципальных служащих в направлении повышения результативности и эффективности их профессиональной деятельности как важнейшего фактора эффективности работы органов местного самоуправления города. |
| **Задача 3.** Совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе. | Одним из эффективных механизмов противодействия коррупции является формирование и проведение антикоррупционной политики в органах местного самоуправления.  Практика свидетельствует, что противодействие коррупции не может сводиться только к привлечению к ответственности лиц, виновных в коррупционных нарушениях, необходима система правовых, экономических, образовательных, воспитательных, организационных и иных мер, направленных на предупреждение коррупции, устранение причин, ее порождающих. Несмотря на то, что в органах местного самоуправления г. Югорска сформирована система мероприятий по противодействию коррупции необходимо постоянно совершенствовать работу в этом направлении для повышения эффективности муниципальной службы и муниципального управления. |
| **Задача 4.** Повышение престижа и открытости муниципальной службы, развитие корпоративной культуры. | Подготовка и реализация комплекса мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы требуют решения проблемы по развитию мотивации муниципальных служащих к добросовестной и эффективной работе, сокращению текучести кадров, привлечению на муниципальную службу управленцев нового поколения. |

**Раздел 2. Цели, задачи и показатели их достижения**

Целью муниципальной программы является повышение эффективности муниципальной службы в городе Югорске.

Показателем конечного результата данной цели будет выступать удовлетворенность населения профессиональной служебной деятельностью муниципальных служащих города Югорска, от числа опрошенных на уровне не менее чем 70 %.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих основных задач:

1. Совершенствование организационных, правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Показателем непосредственного результата реализации данной задачи будет являться:

- увеличение доли должностных инструкций муниципальных служащих, содержащих показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, соответствующих методике оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих с 10% до 100%.

2. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв.

Показателями непосредственных результатов реализации данной задачи будут являться:

- увеличение доли назначений на должности муниципальной службы из кадровых резервов с 60 % до 90 %;

- сохранение доли муниципальных служащих, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, от потребности, определенной планом дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, на уровне 100%.

3. Совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе.

Показателем непосредственных результатов реализации данной задачи будут являться:

- увеличение доли вновь назначенных муниципальных служащих, имеющих навыки антикоррупционного поведения с 40% до 100%.

4. Повышение престижа муниципальной службы, развитие корпоративной культуры.

Показателями непосредственных результатов реализации данной задачи будет являться:

- отсутствие обоснованных жалоб граждан на нарушение этических правил поведения муниципальными служащими;

- сокращение коэффициента текучести кадров в органах местного самоуправления с 5 % до 3 %.

Таблица 2.

**Динамика изменения целевых показателей**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование  показателя | Ед.  изм. | Отчетный период | | | | | Плановый период | | | | | | |
| 2011 | | 2012 | | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| план | факт | план | факт | план | (Очередной  год) | прогноз | прогноз | прогноз | прогноз | прогноз | прогноз |
| Доля должностных инструкций муниципальных служащих, содержащих показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, соответствующие методике оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 50 | 70 | 80 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Доля назначений на должности муниципальной службы из кадровых резервов | % | 0 | 30 | 0 | 60 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 90 |
| Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам от потребности, определенной планом дополнительного профессионального образования муниципальных служащих | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Доля вновь назначенных муниципальных служащих, имеющих навыки антикоррупционного поведения | % | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 95 | 100 |
| Обоснованные жалобы граждан на нарушение этических правил поведения муниципальными служащими | Ед. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Коэффициент текучести кадров в органах местного самоуправления | % | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

**Раздел 3. Обобщенная характеристика программных мероприятий**

Достижение поставленной цели предусмотрено посредством реализации 4 основных задач.

Задача 1. Совершенствование организационных, правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Ключевым направлением реформирования сферы муниципальной службы и одновременно необходимым средством, позволяющим закрепить эффективные организационно-правовые формы и управленческие механизмы, является создание действенного законодательства. Мероприятия, связанные с реализацией данной задачи направлены на проведение мониторинга муниципальных правовых актов и обеспечение единого подхода к правовому регулированию и организации муниципальной службы, открытости муниципальной службы в интересах развития гражданского общества, внедрению современных методов оценки муниципальных служащих, разработке четких критериев оценки эффективности деятельности каждого работника, их интегрирование в систему материального стимулирования муниципальных служащих. Проведение оценки деятельности муниципальных служащих органов и структурных подразделений администрации города Югорска на начальном этапе (2014 год) планируется осуществить в одном или нескольких структурных подразделениях администрации города Югорска по выбору исполнителя мероприятия, а в дальнейшем распространить на всех муниципальных служащих органа местного самоуправления.

Задача реализуется посредством следующих мероприятий:

1.1. Разработка и принятие муниципальных правовых актов в связи с изменениями в законодательстве о муниципальной службе, а также приведением муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствие с законодательством.

1.2. Совершенствование методики оценки эффективности работы органов и структурных подразделений администрации города Югорска и проведение оценки эффективности.

1.3. Разработка методики оценки результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и проведение оценки деятельности муниципальных служащих органов и структурных подразделений администрации города Югорска.

Задача 2. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв.

Мероприятия, связанные с формированием профессиональной компетентности муниципальных служащих представляют собой кадровые технологии, непосредственно направленные на сферу компетентности: обучение кадров, оценку и т.д., в том числе и разработку моделей компетенций по каждой группе должностей муниципальной службы.

Обучение кадров реализуется посредством обучения по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в образовательных организациях, реализующих эти программы. Мероприятия программы в этом направлении нацелены на создание условий для повышения эффективности дополнительного профессионального образования путем внедрения обучения муниципальных служащих, построенного на основе компетентностного подбора образовательных программ. Кроме того, предусматривают возможности обучения на рабочем месте посредством занятий в «Школе муниципального служащего» и самостоятельной подготовкой в соответствии с индивидуальными планами развития муниципальных служащих.

Мероприятия, направленные на оценку кадров муниципальной службы предусматривают приобретение специальных тестовых программ по определению уровня развития у муниципальных служащих знаний, навыков и умений в соответствии с должностными инструкциями и разработанными моделями компетенций.

Задача реализуется посредством следующих мероприятий:

2.1. Обучение по дополнительным профессиональным программам муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв (резерв управленческих кадров) в соответствии с планом дополнительного образования, мониторинг его эффективности.

2.2. Обучение на рабочем месте («Школа муниципального служащего»), в том числе проведение совещаний, семинаров, «круглых столов» для муниципальных служащих по актуальным вопросам профессиональной деятельности.

2.3. Разработку моделей профессиональных компетенций муниципальных служащих.

2.4. Проведение тестирования муниципальных служащих с целью оценки управленческого потенциала и профессионально важных компетенций.

Задача 3. Совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе.

Мероприятия, связанные с совершенствованием работы по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе предусматривают обеспечение участия представителей образовательных организаций города, общественности в деятельности коллегиальных органов, проведение мониторинга и разработку методик, пособий плакатов в сфере профилактики коррупции на муниципальной службе, разработку адаптационных мероприятий по формированию навыков служебного поведения, активное вовлечение муниципальных служащих в обсуждение проектов муниципальных правовых актов, обеспечение открытости муниципальной службы и т.д.

Задача реализуется посредством следующих мероприятий:

3.1. Организация деятельности конкурсной комиссии по замещению вакантных должностей муниципальной службы, по проведению аттестации, квалификационного экзамена, конкурсной комиссии по формированию кадрового резерва, комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих органов местного самоуправления города Югорска и урегулированию конфликта интересов.

3.2. Формирование антикоррупционного поведения, повышение эффективности деятельности начинающих муниципальных служащих в рамках адаптационных процедур.

Задача 4. Повышение престижа муниципальной службы, развитие корпоративной культуры.

Повышение престижа муниципальной службы и развитие корпоративной культуры предполагается осуществлять посредством мероприятий, связанных с проведением «Дня открытых дверей в органах местного самоуправления города Югорска», привлечением на муниципальную службу управленцев нового поколения, формированием управленческой культуры и укреплением позитивного имиджа муниципального служащего.

Совершенствование системы мотивации, которая призвана стимулировать работников на проявление самостоятельности, инициативы и активного отношения к работе предполагается путем выработки рекомендаций по применению единых подходов к оценке эффективности деятельности муниципальных служащих и повышению объективности при вынесении решений о денежных поощрениях.

Задача реализуется посредством следующих мероприятий:

4.1. Проведение городского праздника «День муниципального служащего города Югорска».

4.2. Проведение конкурса «Лучший муниципальный служащий города Югорска».

4.3. Организация и проведение корпоративных культурно-массовых и оздоровительных мероприятий.

4.4. Совершенствование системы мотивации муниципальных служащих.

4.5. Проведение социологических исследований по изучению общественного мнения о профессиональной служебной деятельности муниципальных.

**Раздел 4. Механизм реализации муниципальной программы**

Управление ходом реализации программы осуществляет ответственный исполнитель программы – управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов, который несет ответственность за реализацию программы, уточняет сроки реализации мероприятий и объемы их финансирования.

Контроль за реализацией программы возлагается на заместителя главы администрации, в ведении которого находятся вопросы муниципальной службы.

Механизм реализации программы представляет собой скоординированные по срокам и направлениям действия и включает:

взаимодействие со структурными подразделениями и органами администрации города Югорска: юридическим управлением, управлением экономической политики, департаментом финансов, управлением образования, управлением культуры, отделом по бухгалтерскому учету и отчетности, управлением по физической культуре, спорту, работе с детьми и молодежью, управлением информационной политики, а также коммерческими и некоммерческими организациями города по вопросам, относящимся к установленным сферам деятельности управления по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов;

уточнение объемов финансирования по программным мероприятиям на очередной финансовый год и плановый период в соответствии с мониторингом фактически достигнутых результатов путем сопоставления их с целевыми показателями реализации программы;

управление программой, эффективное использование средств, выделенных на реализацию программы;

заключения договоров на выполнение работ, закупку и поставку продукции, оказание услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации;

представление в управление экономической политики администрации города Югорска отчета о ходе реализации программы;

информирование общественности о ходе и результатах реализации программы, финансировании программных мероприятий, в том числе о механизмах реализации отдельных мероприятий программы.

Оценка хода исполнения мероприятий программы основана на мониторинге ожидаемых непосредственных и конечных результатов реализации программы, как сопоставление фактически достигнутых, так и целевых значений показателей. В соответствии с данными мониторинга по фактически достигнутым результатам реализации в программу могут быть внесены корректировки.

На достижение целей и задач муниципальной программы могут оказать влияние следующие риски:

сокращение бюджетного финансирования, выделенного на выполнение муниципальной программы;

невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств поставщиками и подрядчиками работ по реализации муниципальной программы.

С целью минимизации рисков планируется:

осуществление мониторинга реализации мероприятий муниципальной программы;

корректировка мероприятий муниципальной программы и ее показателей результативности;

перераспределение финансовых ресурсов в целях целенаправленного и эффективного;

расходования бюджетных средств.

Таблица 3.

**Система**

**показателей, характеризующих результаты реализации муниципальной программы**

**«Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2014-2020 годы»**

| № | Наименование показателей результатов | Ед.  изм. | Базовый показатель на начало реализации программы | Значение показателя по годам | | | | | | | Целевое значение показателя на момент окончания действия программы |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2014  год | 2015  год | 2016  год | 2017  год | 2018  год | 2019  год | 2020  год |
| **Показатели непосредственных результатов** | | | | | | | | | | | |
| **Задача 1. Совершенствование организационных, правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих** | | | | | | | | | | | |
| 1. | Доля должностных инструкций муниципальных служащих, содержащих показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности, соответствующие методике оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | % | 10 | 50 | 70 | 80 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| **Задача 2.** **Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв** | | | | | | | | | | | |
| 1. | Доля назначений на должности муниципальной службы из кадровых резервов | % | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 90 | 90 |
| 2. | Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, от потребности, определенной планом дополнительного профессионального образования муниципальных служащих | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| **Задача 3.** **Совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе** | | | | | | | | | | | |
| 1. | Доля вновь назначенных муниципальных служащих, имеющих навыки антикоррупционного поведения | % | 40 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | 95 | 100 | 100 |
| **Задача 4. Повышение престижа муниципальной службы, развитие корпоративной культуры** | | | | | | | | | | | |
| 1. | Обоснованные жалобы граждан на нарушение этических правил поведения муниципальными служащими | Ед. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. | Коэффициент текучести кадров в органах местного самоуправления | % | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| **Показатели конечных результатов** | | | | | | | | | | | |
| **Цель: Повышение эффективности муниципальной службы в городе Югорске** | | | | | | | | | | | |
| 1. | Удовлетворенность населения профессиональной служебной деятельностью муниципальных служащих, от числа опрошенных | % | 50 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 70 | 70 | 70 |

Таблица 4.

**Перечень мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2014 - 2020 годы»**

| № | Мероприятия программы | Ответственный исполнитель/ соисполнитель (наименование органа или структурного подразделения | Финансовые затраты на реализацию (тыс. рублей) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Источники  финансиро-вания | | всего | | | 2014  год | | | 2015  год | | 2016  год | | 2017  год | 2018  год | 2019  год | | | | 2020  год | | |
| **Цель: Повышение эффективности муниципальной службы и муниципального управления** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Задача 1. Совершенствование организационных, правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Разработка и принятие муниципальных правовых актов в связи с изменениями в законодательстве о муниципальной службе, а также приведением муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствие с законодательством | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов  Юридическое управление | \* | | 0,00 | | | 0,00 | | | 0,00 | | 0,00 | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | | | 0,00 | | |
| 1.2. | Совершенствование методики оценки эффективности работы органов и структурных подразделений администрации города Югорска и проведение оценки эффективности | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов  Управление экономической политики | \* | | 0,00 | | | 0,00 | | | 0,00 | | 0,00 | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | | | | 0,00 | |
| 1.3. | Разработка методики оценки результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и проведение оценки деятельности муниципальных служащих органов и структурных подразделений администрации города Югорска | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов  Управление экономической политики | \* | | 0,00 | | | 0,00 | | | 0,00 | | 0,00 | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | | | | 0,00 | |
|  | **Итого по задаче 1** | | \* | | 0,00 | | | 0,00 | | | 0,00 | | 0,00 | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | 0,00 | | | | |
| **Задача 2. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв** | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | | | | |
| 1.1. | Обучение муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв (резерв управленческих кадров)  по дополнительным профессиональным программам по приоритетным направлениям, мониторинг его эффективности | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | Местный бюджет | | 4044,0 | | | 550.0 | | | 550,0 | | 550,0 | | 603,0 | 601,0 | 597,0 | | | | 593,0 | | |
| 1.2. | Обучение на рабочем месте («Школа муниципального служащего»), в том числе проведение совещаний, семинаров, «круглых столов» для муниципальных служащих по актуальным вопросам профессиональной деятельности | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | Местный бюджет | | 630,0 | | | 90,0 | | | 90,0 | | 90,0 | | 90,0 | 90,0 | 90,0 | | | | 90,0 | | |
| 1.3. | Разработка моделей профессиональных компетенций муниципальных служащих | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | \* | | 0,00 | | | 0,00 | | | 0,00 | | 0,00 | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | | | | 0,00 | | |
| 1.4. | Проведение тестирования муниципальных служащих с целью оценки управленческого потенциала и профессионально важных компетенций | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | Местный бюджет | | 105,0 | | | 15,0 | | | 15,0 | | 15,0 | | 15,0 | 15,0 | 15,0 | | | | 15,0 | | |
|  | **Итого по задаче 2** | | Местный  бюджет | | 4779,0 | | | 655,0 | | | 655,0 | | 655,0 | | 708,0 | 706,0 | 702,0 | | | | 698,0 | | |
| **Задача** **3. Совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Организация деятельности конкурсной комиссии по замещению вакантных должностей муниципальной службы, по проведению аттестации, квалификационного экзамена, конкурсной комиссии по формированию кадрового резерва, комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих органов местного самоуправления города Югорска и урегулированию конфликта интересов | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | Местный бюджет | | 105,0 | | 15,0 | | | | 15,0 | | 15,0 | | 15,0 | 15,0 | 15,0 | | | | 15,0 | | |
| 1.2. | Формирование антикоррупционного поведения, повышение эффективности деятельности начинающих муниципальных служащих в рамках адаптационных процедур | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | Местный бюджет | | 210,0 | | 30,0 | | | | 30,0 | | 30,0 | | 30,0 | 30,0 | 30,0 | | | | 30,0 | | |
|  | **Итого по задаче 3** | | Местный бюджет | | 315,0 | | 45,0 | | | | 45,0 | | 45,0 | | 45,0 | 45,0 | 45,0 | | | 45,0 | | | |
| **Задача 4**. **Повышение престижа муниципальной службы, развитие корпоративной культуры** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Проведение городского праздника «День муниципального служащего города Югорска» | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов  Управление культуры | Местный бюджет | 560,0 | | | | | 80,0 | 80,0 | | 80,0 | | 80,0 | | 80,0 | | 80,0 | | | | | 80,0 |
| 1.2. | Проведение конкурса «Лучший муниципальный служащий города Югорска» | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов  Управление культуры | Местный бюджет | 399,0 | | | | | 57,0 | 57,0 | | 57,0 | | 57,0 | | 57,0 | | 57,0 | | | | | 57,0 |
| 1.3. | Организация и проведение корпоративных культурно-массовых и оздоровительных мероприятий | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов  Управление культуры  Управление по физкультуре, спорту, работе с детьми и молодежью | Местный бюджет | 161,0 | | | | | 23,0 | | 23,0 | | 23,0 | | 23,0 | 23,0 | | 23,0 | | | | | 23,0 |
| 1.4. | Совершенствование системы мотивации муниципальных служащих | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов  Управление экономической политики | Местный бюджет | 630,0 | | | | | 90,0 | | 90,0 | | 90,0 | | 90,0 | 90,0 | | 90,0 | | | | | 90,0 |
| 1.5. | Проведение социологических исследований по изучению общественного мнения о деятельности муниципальных служащих города Югорска | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов  Управление информационной политики | Местный  бюджет | 350,0 | | | | | 50,0 | | 50,0 | | 50,0 | | 50,0 | 50,0 | | 50,0 | | | | | 50,0 |
|  | **Итого по задаче 4** | | Местный  бюджет | | 2100,0 | 300,0 | | | | | 300,0 | | 300,0 | | 300,0 | 300,0 | 300,0 | | | | 300,0 | | |
|  | **Всего по муниципальной программе** | | **Местный**  **бюджет** | | **7194,0** | **1000,0** | | | | | **1000,0** | | **1000,0** | | **1053,0** | **1051,0** | **1047,0** | | | | **1043,0** | | |
| **в том числе:** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов** | | | **Местный**  **бюджет** | | **7194,0** | **1000,0** | | | | | **1000,0** | | **1000,0** | | **1053,0** | **1051,0** | **1047,0** | | | | **1043,0** | | |

\*-мероприятие не предусматривает использования финансовых средств.