Приложение

к постановлению администрации

города Югорска

от октября 2012 №

**Паспорт долгосрочной целевой программы города Югорска**

**«Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2011-2015 годы»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование долгосрочной целевой программы | «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2011-2015 годы» (далее Программа) |
| Дата принятия решения о разработке  долгосрочной целевой программы  (наименование и номер соответствующего нормативного акта) | Распоряжение администрации города Югорска от 17.09.2010 №764 «О мерах по разработке долгосрочной целевой Программы «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2011-2013 годы» |
| Дата утверждения (наименование и номер соответствующего нормативного правового акта) | Постановление администрации города Югорска от 14.10.2010 № 1875 |
| Муниципальный заказчик - координатор | Администрация города Югорска |
| Разработчик долгосрочной целевой программы | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов администрации города Югорска |
| Цели | Повышение эффективности муниципальной службы и муниципального управления |
| Задачи | 1) совершенствование организационно-правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;  2) формирование профессиональной компетентности муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв, направленной на развитие способности успешно решать стратегические задачи экономического и социального развития города;  3) совершенствование организационной структуры управления;  4) развитие механизма предупреждения коррупции, выявление и предотвращение конфликта интересов на муниципальной службе;  5) повышение престижа муниципальной службы  и развитие корпоративной культуры |
| Ожидаемые непосредственные результаты реализации долгосрочной целевой программы | 1. Приведение муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствие с законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.  2. Получение муниципальными служащими дополнительного профессионального образования в соответствии с планом профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки.  3. Увеличение доли участия муниципальных служащих в аппаратной учебе в соответствии с планом аппаратной учебы.  4. Получение лицами, включенными в кадровый резерв, дополнительного профессионального образования в соответствии планом переподготовки, повышения квалификации и стажировки.  5. Соответствие задач и функций, выполняемых структурными подразделениями органов местного самоуправления полномочиям, закрепленным за органами местного самоуправления законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.  6. Формирование негативного отношения к коррупционному поведению.  7. Создание благоприятных условий для проявления каждым муниципальным служащим своих способностей, стимулирование его профессионального роста. |
| Сроки реализации долгосрочной целевой программы | 2011-2015 годы |
| Перечень подпрограмм | нет |
| Объемы и источники финансирования  долгосрочной целевой программы | Бюджет города Югорска – 4410,0 тысяч рублей, в том числе:  2011 год - 710,0 тыс.рублей,  2012 год - 700,0 тыс.рублей,  2013 год - 1000,0 тыс.рублей  2014 год – 1000,0 тыс.рублей  2015 год - 1000,0 тыс.рублей |
| Ожидаемые конечные результаты  реализации долгосрочной целевой программы (показатели социально-экономической эффективности) | 1. Создание эффективной муниципальной службы, способной успешно решать стратегические задачи экономического и социального развития города.  2. Положительная оценка деятельности муниципальных служащих жителями города Югорска. |

**Раздел 1. Характеристика проблемы, на решение которой направлена программа**

Программа «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2011-2015 годы»

разработана в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 22 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20 июля 2007 года № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09 октября 2010 №243-п «Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре на 2011-2013 годы», постановлением администрации города Югорска от 22 июля 2010 года №1328 «О долгосрочных и ведомственных целевых программах», постановлением администрации города Югорска от 10 октября 2012 года № 2560 « О долгосрочных целевых программах города Югорска и ведомственных целевых программах».

Программа направлена на дальнейшее развитие и повышение эффективности муниципальной службы города Югорска и содержит как элементы преемственности программы «Развитие муниципальной службы в городе Югорске» на период 2008-2010 годы, утвержденной решением Думы города Югорска от 26 июня 2008 года № 66, так и новые мероприятия, направленные на дальнейшее развитие муниципальной службы города Югорска.

Учитывая, что программа развития муниципальной службы на период 2008-2010 годы не предусматривала мероприятий по решению проблем правового и организационно-управленческого обеспечения муниципальной службы в части:

регламентации деятельности муниципальных служащих;

обеспечения сопоставления оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих с качеством предоставления органом местного самоуправления муниципальных услуг на высоком профессиональном уровне;

установления открытости и информационной доступности деятельности муниципальных служащих, что, в свою очередь, способствует устранению условий для коррупции и бюрократизма;

установления эффективных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на муниципальной службе,

возникает необходимость решения их в настоящее время посредством метода программного регулирования.

В настоящее время на муниципальной службе города Югорска нормативно урегулированы все обязательные вопросы, связанные с поступлением и прохождением муниципальной службы. Однако система постоянного мониторинга муниципальных правовых актов не сформирована.

Анализ качественного состава муниципальных служащих города Югорска показывает, что:

- доля муниципальных служащих, имеющих высшее профессиональное образование составляет 92 %, в том числе 9 % имеют 2 высших профессиональных образования, а 8% - образование по специальности «государственное и муниципальное управление».

- повысили квалификацию: в 2008 году- 73 человека или 43% от общего числа муниципальных служащих, в 2009 году-16 человек или 9% от общего числа муниципальных служащих, в 2010 году- 58 человек или 36 % от общего числа муниципальных служащих, в том числе по группам должностей муниципальной службы:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группа должности | 2008 год | | 2009 год | | 2010 год | | Средний показатель по группе | |
| Кол-во служа-щих, повысив-ших квалификацию, чел. | Доля от общего числа служащ-их в группе,% | Кол-во служа-щих, повысив-ших квалификацию, чел. | Доля от общего числа служащих в группе,% | Кол-во служащих,повысив-ших квалификацию, чел. | Доля от общего числа служащ-их в группе,% | Кол-во служа- щих, повысивших квалификацию, чел. | Доля от общего числа служащ-их в группе,% |
| высшая | 10 | 6 | 1 | 0,6 | 9 | 5,5 | 7 | 4 |
| главная | 13 | 8 | 2 | 1,2 | 12 | 7 | 9 | 5 |
| ведущая | 17 | 10 | 5 | 5 | 24 | 15 | 15 | 10 |
| старшая | 29 | 17 | 4 | 2 | 11 | 7 | 15 | 9 |
| младшая | 4 | 2 | 1 | 0,6 | 2 | 1,2 | 2 | 1,3 |
| Итого: | 73 | 43 | 16 | 9 | 58 | 36 | 49 | 29 |

Приведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что в целом задача программы «Развитие муниципальной службы в городе Югорске» на период 2008-2010 годы, связанная с повышением квалификации муниципальных служащих, была выполнена.

Однако, проблема, связанная с дополнительным профессиональным образованием, состоит в том, что обучение зачастую превращается в формальность: мотивация «научиться» подменяется мотивацией «сдать экзамены и получить документ о повышении квалификации». Необходимо в подходе к дополнительному профессиональному образованию муниципальных служащих сместить акцент с процесса «прошел повышение квалификации» на результат «научился».

Необходимо усовершенствовать систему непрерывного профессионального развития муниципальной службы, кадрового резерва администрации города Югорска путем разработки и внедрения на муниципальной службе муниципальных правовых актов, направленных на профессиональную ориентацию выпускников школ города и прохождение ознакомительных практик студентами ВУЗов (День открытых дверей), внедрения системы адаптации муниципальных служащих и развития института наставничества, изучение актуальных проблем местного самоуправления, развития профессиональных навыков (Школа муниципального служащего).

В дальнейшем совершенствовании нуждается организационная структура управления в органе местного самоуправления.

Для решения вопросов местного значения в администрации города создано 22 структурных подразделения, разработано 169 должностных инструкций.

В целях оптимизации структуры управления необходимо провести ревизию функций, выполняемых органами структурными подразделениями администрации города Югорска, а также должностных инструкций муниципальных служащих на предмет соответствия выполняемых функций полномочиям органов местного самоуправления и переданных им государственным полномочиям, исключения дублирования функций и должностных обязанностей.

В связи с принятием ряда нормативных правовых актов по вопросам профилактики и противодействия коррупции на кадровую службу органа местного самоуправления возложены функции по проверке достоверности предоставляемых сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, организация деятельности комиссии по урегулированию конфликта интересов и другие.

Данная деятельность нуждается в координации, проведении анализов и методическом сопровождении в целях повышения ответственности муниципальных служащих по соблюдению запретов и ограничений, повышения эффективности проводимой работы.

Сегодня служба в органах местного самоуправления не воспринимается многими муниципальными служащими как престижная и желанная. Коэффициент текучести кадров составил в 2009 году 20%, в 2010 году -11%. Большинство населения и средства массовой информации видят в муниципальных служащих чиновников в худшем смысле этого слова, расхитителей и взяточников, защищающих свои интересы. В свою очередь такая оценка негативно действует на самих служащих, понижает их жизненный тонус и ответственность, не стимулирует творческий подход к выполнению должностных обязанностей.

Необходимо формировать позитивный имидж муниципального служащего, развивать корпоративную культуру. Повысить уровень информированности жителей города об условиях и порядке прохождения муниципальной службы, о муниципальных служащих города.

Для действенного решения вышеуказанных проблем необходимо разработать систему мероприятий, направленную на совершенствование и развитие муниципальной службы на долговременной основе.

**Раздел 2. Основные цели и задачи программы, целевые показатели**

Цель и задачи программы приведены в паспорте программы.

Целевые показатели по годам реализации программы приведены в приложении №1 .

**Раздел 3. Программные мероприятия**

Достижение поставленной цели предусмотрено посредством реализации мероприятий в соответствии с приложением 2 к настоящей программе.

Мероприятия программы, направленные на совершенствование организационно-правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих предусматривают муниципальное правовое регулирование вопросов муниципальной службы города Югорска.

Мероприятия, связанные с формированием профессиональной компетентности муниципальных служащих подчинены единой логике и представляют собой кадровые технологии, непосредственно направленные на сферу компетентности: обучение кадров, оценку, подбор и расстановку кадров.

Обучение кадров реализуется, прежде всего через подготовку, переподготовку и повышение квалификации в учебных заведениях. Мероприятия программы, в этом направлении, нацелены на создание механизма взаимодействия органов местного самоуправления с учебным заведением в выработке дифференцированного подхода к обучению кадров, предусматривают внутреннюю проверку усвоения полученных знаний и выработки навыков. Кроме того, предусматривают возможности обучения на рабочем месте посредством аппаратной учебы и самостоятельной подготовкой в соответствии с индивидуальными планами развития муниципальных служащих.

Мероприятия, связанные с оценкой кадров муниципальной службы посредством аттестации предусматривают разработку специальных тестовых программ, направленных на выявление творческого подхода к решению задач управления.

В мероприятиях, связанных с подбором и расстановкой кадров, основной акцент делается на работу с кадровым резервом. Они направлены на обучение резерва и оценку потенциала лиц, состоящих в кадровом резерве.

Мероприятия, связанные с совершенствованием организационной структуры управления, предусматривают регламентацию деятельности муниципальных служащих путем составления реестра функций структурных подразделений и анализа положений, должностных инструкций на предмет соответствия выполняемых функций полномочиям органов местного самоуправления.

Повышение престижа муниципальной службы предполагается осуществлять посредством мероприятий, связанных с совершенствованием механизмов мотивации управленческого труда.

Мероприятия, связанные с развитием корпоративной культуры, направлены на идеологическое воздействие, выявление творческого потенциала муниципальных служащих, распространяются на все муниципальное образование.

Мероприятия, связанные с материальным обеспечением деятельности муниципальных служащих предусматривают автоматизацию кадрового делопроизводства и улучшение технического оснащения рабочих мест муниципальных служащих по результатам аттестации рабочих мест.

**Раздел 4. Обоснование ресурсного обеспечения целевой программы.**

Финансовое обеспечение Программы осуществляется из средств бюджета муниципального образования в общей сумме 4410,0 тыс. рублей на реализацию мероприятий, в том числе:

2011 год - 710,0 тыс. рублей,

2012 год - 700,0 тыс. рублей,

2013 год - 1000,0 тыс. рублей,

2014 год – 1000,0 тыс. рублей,

2015 год – 1000,0 тыс. рублей.

Ежегодные объемы финансирования мероприятий уточняются в соответствии с бюджетными ассигнованиями, утвержденными решением Думы города Югорска о бюджете на соответствующий финансовый год.

**Раздел 5. Механизм реализации программы.**

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

Реализация программы осуществляется посредством заключения договоров на выполнение работ, закупку и поставку продукции, оказание услуг в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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.

Приложение 1

к программе «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2011-2015 годы»

**Система**

**показателей, характеризующих результаты реализации программы**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование показателей  результатов | Базовый показатель на начало реализации программы | Значение показателя по годам | | | Целевое значение показателя на момент окончания действия программы |
| 2011 г. | 2012 г. | 2013 г. |
|  | **Показатели непосредственных**  **результатов** |  |  |  |  |  |
| 1. | **Совершенствование организационных, правовых механизмов профессиональной служебной деятельности** |  |  |  |  |  |
| 1.1. | Состояние муниципальной правовой базы в сфере муниципальной службы | Соответствует требованиям действующего законодательства |  |  |  | Совершенствование состояния муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы на соответствие действующему законодательству |
| 2. | **Формирование профессиональной компетентности муниципальных служащих** |  |  |  |  |  |
| 2.1. | Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, человек | 49 | 50 | 40 | 60 | 60 |
| 2.2.. | Доля муниципальных служащих, охваченных аппаратной учебой, % | 50 | 70 | 90 | 100 | 100 |
| 2.3. | Количество лиц, включенных в кадровый резерв, получивших дополнительное профессиональное образование, человек | 0 | 10 | 20 | 20 | 20 |
| 3. | **Совершенствование организационной структуры управления** |  |  |  |  |  |
| 3.1. | Задачи и функции структурных подразделений, не соответствующие полномочиям органов местного самоуправления, наличие дублирующих функций | - | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3.2. | Должностные обязанности муниципальных служащих, не соответствующие задачам и функциям структурных подразделений, полномочиям органа местного самоуправления, лица, замещающего муниципальную должность | - | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4. | **Развитие механизма предупреждения коррупции, выявление и предупреждение конфликта интересов на муниципальной службе** |  |  |  |  |  |
| 4.1. | Количество проведенных проверок соблюдения муниципальными служащими запретов и ограничений | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4.2. | Количество публикаций в СМИ о деятельности комиссии по урегулированию конфликта интересов, о проведении мероприятий по предупреждению коррупции | 3 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 4.3. | Количество независимых экспертов ( представители учебных заведений города, общественных организаций и др.), принявших участие в работе коллегиальных органов | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4.4. | Случаи недостоверного предоставления сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальными служащими | 14 | 0 | 0 | 0 | 0  Качественное и достоверное  предоставление сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера |
| 4.5. | Жалобы граждан на нарушение этических правил поведения муниципальными служащими | 1 | 0 | 0 | 0 | 0  Отсутствие жалоб на нарушение этических правил поведения муниципальными служащими |
| 5. | **Повышение престижа муниципальной службы и развитие корпоративной культуры** |  |  |  |  |  |
| 5.1. | Информирование в СМИ (публикации, сюжеты и др.) о муниципальных служащих | 20 | 25 | 30 | 35 | 35 |
| 5.2. | Коэффициент текучести кадров, % | 10 | 7 | 5 | 3 | 3 |
|  | **Показатели конечных результатов** |  |  |  |  |  |
| 1. | Доля граждан положительно оценивающих деятельность органов местного самоуправления города Югорска, в % от общего количества опрашиваемых | 37 | 40 | 45 | 50 | 50 |

приложение 2

к программе «Развитие муниципальной

службы в городе Югорске на 2011 -2015 годы»

**Перечень мероприятий долгосрочной целевой программы «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2011 -2015 годы»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Мероприятия программы | исполнитель | | | | Срок  выполнения | | | | Финансовые затраты на реализацию  (тыс.рублей) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Источники финансирования | | | | | | | | | Результативность |
| всего | | | | В том числе | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2011г. | | | | 2012 г. | | | | 2013 г. | | | | 2014г. | | | | 2015г. | | | | |
| 1 | 2 | 3 | | | | 4 | | | | 5 | | | | 6 | | | | 7 | | | | 8 | | | |  | | | |  | | | | | 9 | | | | | | | | | 10 |
| **Цель: Повышение эффективности муниципальной службы и муниципального управления** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. **Совершенствование организационных, правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Проведение экспертизы муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы на соответствие действующему законодательству | Юридическое управление,  Отдел по профилактике правонарушений и противодействию коррупции,  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | В течение всего срока действия программы | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | | | | |  | | | | | | | | Предложения по внесению изменений в действующие муниципальные правовые акты, регулирующие вопросы в сфере муниципальной службы |
| 1.2. | Разработка 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 | Юридическое управление,  Отдел по профилактике правонарушений и противодействию коррупции,  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | В течение всего срока действия программы | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | | | | |  | | | | | | | | Утверждение муниципальных правовых актов |
| 1.3. | Своевременное оформление законодательных инициатив, направленных на повышение эффективности правового регулирования в сфере муниципальной службы | Управляющий делами  Юридическое управление  Управление по вопросам муниципальной службы и кадров | | | | В течение всего срока действия программы | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | | |  | | | | | | | | Повышение эффективности правового регулирования в сфере муниципальной службы |
| 1.4. | Внедрение и сопровождение программного обеспечения с целью автоматизации кадрового делопроизводства и ведения реестра муниципальных служащих | Управление информационной  политики  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | 2011 год | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | | | \* | | | | | | | | Оперативное, качественное и своевременное оформление кадровых документов и получения необходимой информации о персонале. |
|  | **Итого по разделу 1** |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | | | | | | | **\*** | | | |  |
| **Формирование профессиональной компетентности муниципальных служащих** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Проведение кадрового аудита для выявления потребностей муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы в дополнительном профессиональном обучении и выборе форм обучения.  Составление по итогам кадрового аудита плана профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов, органы и структурные подразделения | | | | В течение всего срока действия программы | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | | | |  | | | | | | | |  | | | Формирование  плана профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы направленный на получение практических навыков стратегического управления и развитие управленческих компетенций |
| 2.2. | Методическое обеспечение формирования индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | 2011-2015 годы | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | | | |  | | | | |  | | | | | | Индивидуальные планы развития муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы направленные на получение практических навыков стратегического управления и развитие управленческих компетенций |
| 2.3. | Организация обучения муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы в соответствии с планом профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки | Управляющий делами администрации города  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | 2011-2014  годы | | | |  | | | | 545,5 | | | | 400,0 | | | | 600,0 | | | |  | | | | | |  | | | | | | | Бюджет города | | | | | Ежегодное повышение квалификации муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы |
| 2.4. | Организация и проведение аппаратных учеб (семинаров) | Управляющий делами администрации города  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | 2011-2013  годы | | | |  | | | | - | | | | 65,0 | | | | 60,0 | | | |  | | | | |  | | | | | | Бюджет города | | | | | | | Совершенствование навыков муниципального управления муниципальных служащих и лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы, получение дополнительных знаний по актуальным вопросам деятельности муниципальных служащих (антикоррупционные, правовые, морально-этические аспекты управленческой деятельности, а также базовые компетенции муниципального служащего и другие вопросы) |
| 2.6. | Приобретение (разработка) тестовых программ, направленных на выявление творческого подхода к решению задач управления, стратегических навыков управления | Управляющий делами администрации города  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | 2011-2013  годы | | | | 100,0 | | | | - | | | | - | | | | 100,0 | | | | - | | | | | - | | | | | | Бюджет города | | | | | | | Совершенствование форм и методов проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, аттестации муниципальных служащих, квалификационного экзамена, конкурса по формированию кадрового резерва. |
|  | **Итого по разделу 2** |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | | | | | | **Бюджет города** | | | | | | |  |
| **3. Совершенствование организационной структуры управления** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Разработка реестра функций, выполняемых структурными подразделениями администрации города Югорска | | Управляющий делами администрации города  Юридическое управление  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | В течение всего срока действия программы | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | |  | | |  | | | | | | | | | | | |  | | | Реестр функций |
| 3.2. | Анализ положений структурных подразделений администрации города Югорска | | Управляющий делами администрации города  Юридическое управление  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | В течение всего срока действия программы | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | |  | | |  | | | | | | | | | | | |  | | | Соответствие задач и функций, выполняемых структурными подразделениями полномочиям, закрепленным федеральным и региональным законодательством за органами местного самоуправления, исключения дублирования функций, получение данных для совершенствования структуры органов местного самоуправления |
| 3.3. | Анализ выполняемых должностных обязанностей муниципальными служащими | | Управляющий делами администрации города  Юридическое управление  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | В течение всего срока действия программы | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | | | |  | | | | | | | | Выработка подходов по разграничению муниципальных служащих по группам должностей муниципальной службы, исключение дублирования выполняемых обязанностей, оптимизация численности муниципальных служащих |
|  | **Итого по разделу 3.** | |  | | | |  | | | | **-** | | | | **-** | | | | **-** | | | | **-** | | |  | | | |  | | | | | | **\*** | | | | | | | |  |
| **4. Развитие механизма предупреждения коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1. | Проведение мониторинга наиболее коррупционно опасных сфер деятельности органов местного самоуправления | | | Отдел по профилактике правонарушений и противодействия коррупции | | | | В течение всего срока действия программы | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | | | | | | | |  | | | Реестр наиболее коррупционно опасных сфер деятельности органов местного самоуправления |
| 4.2. | Разработка методики проведения проверки соблюдения муниципальными служащими запретов и ограничений, связанных с муниципальной службой | | | Отдел по профилактике правонарушений и противодействию коррупции  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | 2012-2013 год | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | |  | | | | | |  | | | | | | | |  | | | Определение порядка проведения проверки соблюдения муниципальными служащими запретов и ограничений, связанных с муниципальной службой |
| 4.3. | Информирование населения через средства массовой информации о деятельности комиссии по урегулированию конфликта интересов, о проведении мероприятий по профилактике коррупции в органах местного самоуправления | | | Отдел по профилактике правонарушений и противодействию коррупции  Управление информационной политики | | | | В течение всего срока действия программы | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | |  | | | | | |  | | | | | | | |  | | | Формирование негативного отношения у муниципальных служащих к коррупционному поведению |
| 4.4. | Обеспечение участия представителей учебных заведений города, общественности в работе конкурсной комиссии по замещению вакантных должностей муниципальной службы, по проведению аттестации, квалификационного экзамена, конкурсной комиссии по формированию кадрового резерва, комиссии по урегулированию конфликта интересов | | | Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | В течение всего срока действия программы | | | | 49.5 | | | | 19,5 | | | | 15,0 | | | | 15,0 | | | 15,0 | | | | | 15,0 | | | | | | | | | Бюджет города | | | Создание атмосферы открытости, гласности в работе коллегиальных органов |
|  | **Итого по разделу 4.** | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | |  | | |  | | | | | | | | | | | **Бюджет города** | | |  |
| 5. **Повышение престижа муниципальной службы и развитие корпоративной культуры** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.1. | Проведение городского праздника «День муниципального служащего города Югорска» | | | | Управляющий делами  Управление культуры  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | В течение всего срока действия программы | | | | 482,1 | | | | 90,0 | | | | 92,1, | | | | 100,0 | | | 100,0 | | | | | | 100,0 | | | | | | | | | Бюджет города | Информирование населения о достижениях на муниципальной службе, поощрение муниципальных служащих, посвящение в муниципальные служащие и решение других вопросов корпоративной культуры |
| 5.2. | Проведение конкурса «Лучший муниципальный служащий города Югорска» | | | | Управляющий делами,  Управление культуры  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | В течение всего срока действия программы | | | | 247,6 | | | | 20,0 | | | | 56,9 | | | | 56,9 | | | 56,9 | | | | | | 56,9 | | | | | | | | | Бюджет города | Развитие нематериальных форм мотивации |
| 5.3. | Организация и проведение корпоративных культурно-массовых и оздоровительных мероприятий | | | | Управляющий делами,  Управление культуры  Управление по физкультуре, спорту, работе с детьми и молодежью  Управление по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов | | | | В течение всего срока действия программы | | | | 112,0 | | | | 10,0 | | | | 21,0 | | | | 21,0 | | | 30,0 | | | | | | 30,0 | | | | | | | | | Бюджет города | Формирование навыков здорового образа жизни, участие в занятиях физической культурой и спортом |
| 5.4. | Проведение социологических исследований по изучению общественного мнения о деятельности органов местного самоуправления | | | | Управление информационной политики | | | | 2011-2013 | | | | 300,0 | | | | - | | | | 50,0 | | | | 50,0 | | | 100,0 | | | | | | 100,0 | | | | | | | | Бюджет города | | Оценка деятельности органов местного самоуправления |
|  | **Итого по разделу 5** | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | |  | | | | | |  | | | | | | | | **Бюджет города** | |  |
|  | **Итого по Программе** | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | |  | | | | | |  | | | | | | | | **Бюджет города** | |  |

\*-реализация мероприятий осуществляется за счет финансирования основной деятельности заказчика программы



« в регистр»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА

Ханты - Мансийского автономного округа – Югры

###### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

# от октября 2012 года №

О внесении изменений в постановление

администрации города Югорска

от 14.10.2012 № 1875 а «О долгосрочной целевой

программе «Развитие муниципальной

службы в городе Югорске на 2011-2015 годы»

В целях внедрения программно-целевого метода бюджетного планирования, в рамках реализации долгосрочной целевой программы города Югорска «Повышение эффективности бюджетных расходов города Югорска на 2011-2013 годы», в соответствии с постановлением администрации города Югорска от 10.10.2012 № 2560:

1.Внести в постановление администрации города Югорска от 14.10.2010 № 1875 а « О долгосрочной целевой программе «Развитие муниципальной службы в городе Югорске на 2011-2013 годы» (с изменениями) следующие изменения:

1.1.В названии и тексте постановления цифры «2011-2013» заменить цифрами «2011-2015».

1.2.Приложение к постановлению изложить в новой редакции (приложение).

2.Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в газете «Югорский вестник».

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

4.Контороль за выполнением постановления возложить на начальника управления по вопросам муниципальной службы, кадров и архивов Е.А.Бодак.

**Глава города Югорска Р.З. Салахов**

**а**