



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «ГОРОД АМУРСК»
Амурского муниципального района Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.10.2016

№ 378

г. Амурск

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2017 – 2019 годы»

Во исполнение Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в целях реализации Закона Хабаровского края от 25 июля 2007 г. № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае», для развития муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск», постановлением администрации городского поселения «Город Амурск» от 06 июня 2014 г. № 165 «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке муниципальных программ, их формировании, реализации и проведения оценки эффективности реализации муниципальных программ городского поселения «Город Амурск» и распоряжением администрации городского поселения «Город Амурск» от 24 июня 2016 г. № 892 «О разработке муниципальных программ организационно-методического отдела»,
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2017-2019 годы».
2. Финансовому отделу (Панишева С.С.) включить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2017-2019 годы» в перечень программ, подлежащих финансированию в пределах сумм, предусмотренных в местном бюджете.
3. Отделу кадров (Василенко Г.Ю.) обеспечить организацию работы по выполнению Программы.
4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.
5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования, но не ранее 01 января 2017 года.

Глава городского поселения

Б.П. Редькин

000983

УТВЕРЖДЕНА
постановлением администрации
городского поселения
«Город Амурск»
от 18.10.2016 № 378

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Развитие муниципальной службы в городском поселении
«Город Амурск» на 2017 – 2019 годы»

ПАСПОРТ
муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в городском поселении
«Город Амурск» на 2017 – 2019 годы»

Основание разработки Программы	- Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; - Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; - Закон Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае». - Распоряжение администрации городского поселения "Город Амурск" от 24.06.2016 № 892 "О разработке муниципальных программ"
Ответственный исполнитель	Отдел кадров администрации городского поселения «Город Амурск»
Соисполнители, участники	структурные подразделения администрации городского поселения «Город Амурск».
Цели муниципальной Программы	- совершенствование организации муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск»; - повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.
Задачи муниципальной Программы	- совершенствование правовой основы муниципальной службы; - совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

	- применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе; - оптимизация штатной численности муниципальных служащих.
Основные мероприятия Программы	- совершенствование правовой основы муниципальной службы; - внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности; - совершенствование организационных и правовых механизмов; - развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих; - применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе; - оптимизация штатной численности муниципальных служащих.
Основные показатели (индикаторы)	- доля необходимых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе; - доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям; - доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах; - доля муниципальных служащих, принявших участие в семинарах по вопросам и темам местного самоуправления, проводимых в администрации города; - доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления;

	- доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 3-х лет.
Сроки и этапы реализации Программы	Программа реализуется в один этап - в течение 2017 - 2019 годов
Ресурсное обеспечение реализации Программы за счет средств местного бюджета и прогнозная (справочная) оценка расходов федерального бюджета, краевого бюджета, бюджета района и прочих источников	300000 рублей за счет средств бюджета городского поселения «Город Амурск» 2017 год – 100 тыс. рублей; 2018 год – 100 тыс. рублей; 2019 год – 100 тыс. рублей.
Конечный результат реализации Программы	По итогам реализации Программы в 2019 году будут достигнуты следующие результаты: - повышение эффективности и результативности муниципального управления; - повышение кадрового потенциала администрации городского поселения; - повышение эффективности и результативности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей; - оптимизация штатной численности органов местного самоуправления; - повышение уровня доверия граждан к муниципальным служащим.

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

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы. А именно:

- не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;
- недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;
- качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Реализация Программы должна способствовать решению как указанных, так и иных проблем, возникающих в сфере муниципальной службы поселения.

Раздел 2. Цели и задачи муниципальной программы.

Цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий Программы будет направлена на решение следующих основных задач:

- совершенствование правовой основы муниципальной службы;
- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;
- применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;
- оптимизация штатной численности муниципальных служащих.

Раздел 3. Прогноз конечных результатов реализации муниципальной программы

По итогам реализации Программы в 2019 году будут достигнуты следующие результаты:

- повышение эффективности и результативности муниципального управления;
- повышение кадрового потенциала администрации городского поселения;
- повышение эффективности и результативности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей;
- оптимизация штатной численности органов местного самоуправления;
- повышение уровня доверия граждан к муниципальным служащим.

Раздел 4. Сроки и этапы реализации муниципальной программы

Программа реализуется в один этап - в течение 2017 - 2019 годов.

Раздел 5. Перечень показателей (индикаторов) муниципальной программы

Сведения о целевых показателях (индикаторах) Программы приведены в Приложении № 1 к Программе.

Раздел 6. Основные мероприятия Программы

6.1. Задача № 1 Программы "Совершенствование правовой основы муниципальной службы"

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

- проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы;
- подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сферах муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Хабаровского края в сфере муниципальной службы.

В рамках реализации данной задачи на постоянной основе будет проводиться мониторинг практики применения законодательства в сфере муниципальной службы в целях выявления состояния правового регулирования и правоприменительной практики в указанной сфере.

6.2. Задача № 2 "Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих"

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам, не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации функций муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях.

В этой связи предполагается реализация комплекса мероприятий, направленных на совершенствование организационных и правовых механиз-

мов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе:

- приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями.

Реализация данной задачи позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

6.3. Задача № 3 Программы "Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих"

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

В настоящее время определены правовые и организационные основы системы муниципальной службы. Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность совершенствования качественного состава кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения муниципальных служащих.

В рамках реализации задачи № 3 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (переподготовка, курсы повышения квалификации);
- организация и проведение обучающих мероприятий для муниципальных служащих (семинары, внутриаппаратная учеба);
- обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий.

6.4. Задача № 4 Программы "Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе"

Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры, коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации экономики, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления. Начатая в 2008 году антикоррупционная реформа призвана сдерживать административное давление на граждан, бизнес, институты гражданского общества.

Коррупция – сложное и комплексное общественное явление, поэтому требуется формирование специфических принципов правового регулирования. Данные принципы не сводятся только к введению санкций и их усилению. Центр тяжести должен быть перенесен на комплексный подход и соче-

тание различных средств – юридических, экономических, организационных, воспитательных и др. Их закрепление в настоящей Программе будет иметь положительный результат.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

- обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации городского поселения;
- совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы;
- организация представления муниципальными служащими и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супругов (супругов) и несовершеннолетних детей;
- проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

6.5. Задача № 5 Программы "Оптимизация штатной численности муниципальных служащих"

В рамках данной Программы планируется решить одну из актуальных проблем – определить оптимальную или эффективную численность работников органов местного самоуправления.

Необходимость оптимизации структуры и штатной численности продиктована как изменениями исполняемых ими полномочий, функций, услуг, их объемов и трудозатрат в соответствии действующим законодательством, так и современной экономической ситуацией. Формирование организационных структур и штатов органов местного самоуправления должно основываться на установлении объективной потребности данных органов в кадрах.

Существующие методики определения штатной численности и структур указанных органов требуют актуализации и доработки с учетом изменений законодательства в сфере муниципального управления.

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

- создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы;
- подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления.

В конечном итоге внедрение новых подходов к определению штатной численности органов местного самоуправления и формированию организационных структур позволит не только снизить неэффективные расходы на

содержание данных органов, но и повысить эффективность, а также качество их деятельности.

6.6. Перечень мероприятий Программы, ресурсное обеспечение с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы приведен в Приложении № 2 к Программе.

Раздел 7. Ресурсное обеспечение муниципальной программы

7.1. Прогнозируемый общий объем финансирования реализации Программы - 300 тыс. рублей, в том числе:

в 2017 году - 100 тыс. рублей;

в 2018 году - 100 тыс. рублей;

в 2019 году - 100 тыс. рублей.

7.2. Финансирование осуществляется за счет средств бюджета городского поселения «Город Амурск». Объем финансирования Программы подлежит ежегодному уточнению исходя из условий формирования местного бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

Раздел 8. Основные меры правового регулирования

8.1. В процессе реализации Программы и с учетом принятия нормативных правовых актов Российской Федерации и Хабаровского края дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для реализации Программы.

Раздел 9. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы

9.1. Ответственным исполнителем Программы в пределах установленной компетенции является отдел кадров администрации городского поселения «Город Амурск».

9.2. Отдел кадров городского поселения с учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации Программы, состав исполнителей.

9.3. Реализация Программы осуществляется на основе нормативных правовых актов Российской Федерации, Хабаровского края, муниципальных нормативных правовых актов городского поселения.

9.4. В случае несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения показателей результативности, утвержденных Программой, отдел кадров администрации городского поселения готовит предложение о корректировке сроков реализации Программы и перечня программных мероприятий.

9.5. Отчеты о ходе выполнения мероприятий Программы по результатам деятельности за квартал, год и за весь период действия Программы готовит отдел кадров администрации городского поселения.

Приложение № 1

к муниципальной программе
"Развитие муниципальной службы
в городском поселении «Город Амурск»
на 2017 – 2019 годы"

СВЕДЕНИЯ О ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ (ИНДИКАТОРАХ) ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование целевых индикаторов	Единица измерения	Показатели (индикаторы)			
			2017 год	2018 год	2019 год	
1	2	3	4	5	6	
1.	Доля необходимых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы	%	до 100	до 100	до 100	
2.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва	% от числа вакантных должностей	35	35	35	
3.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе	% от числа вакантных должностей	35	35	35	
4.	Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям	% от общего числа должностей муниципальной службы	100	100	100	
5.	Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах	% от общего числа муниципальных служащих	30	30	30	
6.	Доля муниципальных служащих, принявших участие в семинарах по вопросам и темам местного самоуправления, проводимых в администрации города	% от общего числа муниципальных служащих	80	80	80	
7.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления	% от числа вакантных должностей	100	100	100	
8.	Доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 3-х лет	% от общего числа муниципальных служащих	80	85	90	

Приложение № 2

к муниципальной программе
"Развитие муниципальной службы
в городском поселении «Город Амурск»
на 2017 – 2019 годы"

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ,
ресурсное обеспечение с разбивкой по годам,
источникам и объемам финансирования Программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки выполнения / непосредственный результат основного мероприятия (краткое описание)	Исполнители, участники реализации мероприятия	Объемы финансирования (тыс. рублей)				Источники финансирования
				всего	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы								
1.1.	Проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы	2017-2019	юридический отдел, отдел кадров	-	-	-	-	-
1.2.	Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации	2017-2019	юридический отдел, отдел кадров	-	-	-	-	-
1.3.	Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Хабаровского края в сфере муниципальной службы	2017-2019	юридический отдел, отдел кадров	-	-	-	-	-

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки выполнения / непосредственный результат основного мероприятия (краткое описание)	Исполнители, участники реализации мероприятий Программы	Объемы финансирования (тыс. рублей)				Источники финансирования
				всего	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих								
2.1.	Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями	2017-2019	отдел кадров, структурные подразделения администрации	-	-	-	-	-
2.1.1.	Упорядочение и конкретизация функций муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях по итогам мониторинга, а также с учетом изменений действующего законодательства	2017-2019	отдел кадров, структурные подразделения администрации	-	-	-	-	-
2.2.	Награждение и поощрение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в работе	2017-2019	отдел кадров	-	-	-	-	-
3. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих								
3.1.	Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (переподготовка, повышение квалификации)	2017-2019	отдел кадров, организационно-методический отдел	300	100	100	100	Местный бюджет
3.2.	Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий	2017-2019	организационно-методический отдел	-	-	-	-	-

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки выполнения / непосредственный результат основного мероприятия (краткое описание)	Исполнители, участники реализации мероприятия Программы	Объемы финансирования (тыс. рублей)				Источники финансирования
				всего	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе								
4.1.	Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации городского поселения	2017-2019	отдел кадров	-	-	-	-	-
4.2.	Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы	2017-2019	отдел кадров	-	-	-	-	-
4.3.	Организация предоставления муниципальной службами и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруг (супругов) и несовершеннолетних детей	2017-2019	отдел кадров	-	-	-	-	-
4.4.	Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции	2017-2019	отдел кадров, юридический отдел	-	-	-	-	-

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки выполнения / непосредственный результат основного мероприятия, мероприятия (краткое описание)	Исполнители, участники реализации мероприятия Программы	Объемы финансирования (тыс. рублей)				Источники финансирования
				всего	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих								
5.1.	Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы	2017-2019	отдел кадров	-	-	-	-	-
5.2.	Подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления	2017-2019	отдел кадров, финансовый отдел	-	-	-	-	-