

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ПОГРАНИЧНОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

сс. 11.2013г.

пгт. Пограничный

№ 219-пс

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Пограничном городском поселении на 2014 — 2016 годы»

В соответствии с федеральными законами Российской Федерации от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации". от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации". Законом Приморского края от 04.06.2007 N 82-КЗ "О муниципальной службе в Приморском крае", руководствуясь Уставом Пограничного городского поселения, Администрация

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу "Развитие муниципальной службы в Пограничном городском поселении на 2014 - 2016 годы" (далее - Программа) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Структурным подразделениям Администрации Пограничного городского поселения организовать своевременное исполнение программных мероприятий согласно приложению к Программе.

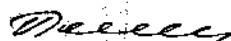
3. Объемы финансирования Программы подлежат ежегодному уточнению, исходя из возможностей бюджета Пограничного городского поселения на очередной финансовый год.

4. Обнародовать настоящее постановление в установленном порядке.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Шарову В.А.

Глава Пограничного городского поселения - глава Администрации
Пограничного городского поселения

П.М. Коровин



Приложение

к постановлению Администрации
Пограничного городского поселения
от 06.11. 2013 года № 219.пс

**Паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в
Пограничном городском поселении на 2014 — 2016 годы»**

Наименование Программы	Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Пограничном городском поселении на 2014 - 2016 годы»
Основания принятия решения о разработке Программы	Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Закон Приморского края от 04.06.2007 N 82-КЗ "О муниципальной службе в Приморском крае", Устав Пограничного городского поселения
Заказчик Программы	Администрация Пограничного городского поселения
Цели Программы	1. Повышение эффективности деятельности муниципальных служащих Администрации Пограничного городского поселения; 2. Совершенствование и развитие муниципальной службы в Администрации Пограничного городского поселения.
Задачи Программы	- Обеспечение соответствия нормативной правовой базы Администрации Пограничного городского поселения по вопросам муниципальной службы действующему законодательству; - Повышение эффективности работы кадровой службы, совершенствование системы управления кадровыми процессами; - Повышение эффективности и результативности муниципальной службы через развитие системы профессионального и личностного роста муниципальных служащих и посредством прохождения аттестации; - Повышение престижа и открытости муниципальной службы в Администрации Пограничного городского поселения; - Обеспечение предупреждения коррупции, выявления

	<p>и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Внедрение в практику кадровой работы правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, при присвоении ему классного чина или при поощрении.
Сроки реализации Программы	2014-2016 годы
Объем и источники финансирования Программы	<p>Общий объем финансирования мероприятий Программы (средства местного бюджета) - 315 тыс. рублей, в том числе:</p> <p>2014 год –100,0 тыс. рублей;</p> <p>2015 год –105,0 тыс. рублей;</p> <p>2016 год – 110,0 тыс. рублей.</p>
Ожидаемый конечный результат реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование эффективного кадрового потенциала муниципальной службы, совершенствование знаний и умений муниципальных служащих; - Качественное информационно – аналитическое обеспечение кадровых процессов; - Совершенствование и создание муниципальной правовой и методической базы в соответствии с действующим законодательством, обеспечивающей дальнейшее развитие и эффективную деятельность кадровой службы; - Повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих; - Снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих.

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Местное самоуправление представляет собой один из элементов политической системы современной России, обеспечивающих реализацию принципа народовластия, и является центральным звеном в механизме взаимодействия гражданского общества и государства.

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти.

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается соответствующими муниципальными программами развития муниципальной службы.

В Администрации Пограничного городского поселения сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим федеральным и краевым законодательством. Вместе с тем с учетом складывающейся практики реализации законодательства о муниципальной службе происходит его совершенствование. Как следствие, требуется постоянный мониторинг действующего законодательства и совершенствование нормативной правовой базы муниципальной службы на местном уровне.

Изменение содержания целей, задач, функций, полномочий и предметов ведения органов местного самоуправления повлекло за собой значительное усложнение и расширение поля деятельности муниципальных служащих. Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава муниципальных служащих, которое тесно взаимосвязано с решением задач по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальной службы.

Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих.

Численность муниципальных служащих Администрации Пограничного городского поселения на 01.01.2014 года составляет 11 человек, из них в возрасте до

40 лет – 4 чел.(36 %). в возрасте от 41 до 50 лет – 3 чел. (27 %), в возрасте от 51 до 60 лет – 4 чел. (36 %). Из общей численности 10 чел. (91 %) имеют высшее образование. 1 чел. (9 %) – среднее специальное.

Необходима целенаправленная работа по закреплению кадрового состава муниципальных служащих, в том числе внедрение оптимальных методов мотивации и стимулирования труда, обеспечение создания надлежащих организационно-технических условий для эффективной служебной деятельности.

Эффективность муниципальной службы связана с организацией профессиональной деятельности, качественной подготовкой, переподготовкой, повышением квалификации кадров. Поэтому одним из приоритетных направлений кадровой работы на муниципальной службе должно стать формирование системы профессионального развития муниципальных служащих, в том числе с развитием современных информационных технологий - повышение компьютерной грамотности.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. На современном этапе коррупция выступает основным препятствием для политического и экономического развития, приводит к серьезным сдвигам в сознании граждан, которые все больше утрачивают доверие к власти, в том числе и на местном уровне. Борьба с коррупцией должна вестись комплексно и системно.

Все обозначенные вопросы взаимосвязаны и не могут быть решены по отдельности. Реализация указанных задач в рамках Программы требует межведомственного взаимодействия и комплексного решения. Программно-целевой метод позволит обеспечить последовательность и системность развития муниципальной службы.

Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности.

2. Цели и задачи Программы сроки и показатели ее реализации

2.1. Основными целями Программы являются:

1) Повышение эффективности деятельности муниципальных служащих Администрации Пограничного городского поселения;

2) Совершенствование и развитие муниципальной службы в Администрации Пограничного городского поселения.

2.2. Для достижения этих целей необходимо решить следующие задачи:

1) Обеспечение соответствия нормативной правовой базы Администрации Пограничного городского поселения по вопросам муниципальной службы действующему законодательству;

2) Повышение эффективности работы кадровой службы, совершенствование системы управления кадровыми процессами, внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами;

3) Повышение эффективности и результативности муниципальной службы через развитие системы профессионального и личностного роста муниципальных служащих и посредством прохождения аттестации;

4) Повышение престижа и открытости муниципальной службы в Администрации Пограничного городского поселения;

5) Обеспечение предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

6) Внедрение в практику кадровой работы правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, при присвоении ему классного чина или при поощрении.

2.3. Реализация Программы рассчитана на 2014 – 2016 годы.

2.4. Важнейшими показателями эффективности Программы являются:

1) Соответствие муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы действующему законодательству

2) Количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию

3) Количество муниципальных служащих прошедших обучение

4) Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса

5) Соблюдение муниципальными служащими запретов и ограничений, предусмотренных действующим законодательством.

3. Основные направления и мероприятия реализации Программы

Для решения поставленных в Программе задач по каждому основному направлению определяются мероприятия, предусмотренные в Перечне основных мероприятий Программы (приложение к настоящей Программе).

4. Финансовое обеспечение Программы

Финансирование программы осуществляется за счет средств бюджета Пограничного городского поселения.

Объем финансирования реализации Программы составляет 315 тыс. рублей, в том числе:

2014 год – средства местного бюджета – 100,0 тыс. рублей;

2015 год – средства местного бюджета – 105,0 тыс. рублей;

2016 год – средства местного бюджета – 110,0 тыс. рублей.

Объемы финансирования Программы подлежат ежегодному уточнению, исходя из возможностей бюджета Пограничного городского поселения на очередной финансовый год.

5. Механизм реализации Программы

Текущее управление и руководство реализацией Программы осуществляется отделом юридической и кадровой работы Администрации Пограничного городского поселения, а по соответствующим мероприятиям Программы - структурными подразделениями Администрации Пограничного городского поселения

Отдел юридической и кадровой работы Администрации Пограничного городского поселения обеспечивает взаимодействие структурных подразделений Администрации в части реализации мероприятий, предусмотренных Программой, по мере необходимости готовит предложения по корректировке перечня основных мероприятий Программы на очередной финансовый год, осуществляет функции по планированию и мониторингу реализации мероприятий Программы.

Реализация Программы осуществляется за счет средств бюджета Пограничного городского поселения.

6. Контроль хода реализации Программы

Контроль за своевременной реализацией программных мероприятий и координацию деятельности структурных подразделений Администрации осуществляет отдел юридической и кадровой работы.

7. Ожидаемые результаты реализации Программы

1) Формирование эффективного кадрового потенциала муниципальной службы, совершенствование знаний и умений муниципальных служащих;

2) Качественное информационно – аналитическое обеспечение кадровых процессов;

3) Совершенствование и создание муниципальной правовой и методической базы в соответствии с действующим законодательством, обеспечивающей дальнейшее развитие и эффективную деятельность кадровой службы;

4) Повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;

5) Снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих.

В целом выполнение мероприятий Программы позволит сформировать условия для совершенствования и развития муниципальной службы и повышения эффективности деятельности Администрации Пограничного городского поселения

8. Оценка эффективности реализации Программы

Эффективность исполнения Программы оценивается в процентном отношении от следующих показателей:

- количество муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы соответствующих действующему законодательству не менее 100% от числа действующих муниципальных правовых актов;

- увеличение количества муниципальных служащих Администрации Пограничного городского поселения, прошедших обучение по программам повышения квалификации, не менее чем на 10% от фактической численности муниципальных служащих;

- количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса не менее 50% от числа вакантных должностей;

- количество муниципальных служащих прошедших аттестацию не менее чем 90% от фактической численности муниципальных служащих;

- соблюдение муниципальными служащими запретов и ограничений, предусмотренных действующим законодательством 100% фактической численности муниципальных служащих.

Приложение

к Программе «Развитие муниципальной службы в Пограничном городском поселении на 2014 - 2016 годы»

**Перечень основных мероприятий Программы
«Развитие муниципальной службы в Пограничном городском поселении на 2014 - 2016 годы»**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Объем финансирования (тыс. руб.)		Ответственный исполнитель
			2014г.	2015г. 2016г.	
1.	Мониторинг действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы	постоянно 2014-2016гг	-	-	отдел юридической и кадровой работы
2.	Подготовка проектов правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с федеральным и региональным законодательством	постоянно 2014-2016гг	-	-	отдел юридической и кадровой работы
3.	Внесение изменений в действующие правовые акты Администрации в сфере муниципальной службы	2014 - 2016 гг. (по мере необходимости)	-	-	отдел юридической и кадровой работы
4.	Реализация действующих муниципальных правовых актов по вопросам организации муниципальной службы	постоянно 2014-2016гг	-	-	отдел юридической и кадровой работы
5.	Ведение реестра муниципальных служащих	постоянно 2014-2016гг	-	-	отдел юридической и кадровой работы
6.	Оценка результативности работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации муниципальных служащих	2014-2016 гг (один раз в три года).	-	-	отдел юридической и кадровой работы

7.	Проведение мониторинга движения кадрового состава, его количественных и качественных показателей	2014-2016 гг	-	-	-	отдел юридической и кадровой работы
8.	Определение потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих	постоянно 2014-2016 гг.	-	-	-	отдел юридической и кадровой работы
9.	Организация профессиональной переподготовки, повышения квалификации муниципальных служащих	2014-2016 гг.	60,0	63,0	66,0	отдел юридической и кадровой работы
10.	Внедрение в практику кадровой работы правил, в соответствии с которыми длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальных служащим своих должностных обязанностей должно учитываться при назначении его на вышестоящую должность, при поощрении	2014-2016 гг.	-	-	-	Глава Пограничного городского поселения отдел юридической и кадровой работы
11.	Организация диспансеризации муниципальных служащих, в целях профилактики заболеваний, препятствующих прохождению муниципальной службы	2014-2016 гг.	40,0	42,0	44,0	отдел юридической и кадровой работ
12.	Размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте	постоянно 2014 - 2016 гг.	-	-	-	отдел юридической и кадровой работ
13.	Размещение муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы прохождения муниципальной службы	постоянно 2014 - 2016 гг.	-	-	-	отдел юридической и кадровой работ
14.	Размещение информации о проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы	постоянно 2014 - 2016 гг.	-	-	-	отдел юридической и кадровой работ
15.	Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	2014 - 2016 гг. (по мере необходимости)	-	-	-	отдел юридической и кадровой работ
16.	Повышение эффективности взаимодействия Администрации с наглядными органами	постоянно 2014 - 2016 гг.	-	-	-	структурные подразделения Администрации

17.	Организация представления муниципальных служащими, замещающими должности, включенные в Перечень, сведений о доходах и расходах	январь-апрель 2014-2016гг	-	-	-	отдел юридической и кадровой работ
18.	Организация представления гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, включенных в Перечень, сведений о доходах, расходах	2014-2016гг	-	-	-	отдел юридической и кадровой работ
19.	Совершение механизмов контроля за защитой и неразглашением персональных данных	постоянно 2014-2016гг	-	-	-	отдел юридической и кадровой работ
	Итого по Программе:		100,0	105,0	110,0	