

**ГЛАВА НИЖНЕСЕРГИНСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

05.04.2017 г. № 165

г. Нижние Серги

*О внесении изменений в муниципальной программу «Развитие муниципальной службы в администрации Нижнесергинского городского поселения в 2014-2017 годах», утвержденную постановлением главы Нижнесергинского городского поселения от 21.10.2014 №391 (с изменениями от 15.07.2015 №251, от 11.11.2015 №410, от 24.06.2016 №245, от 09.11.2016 №550)*

В соответствии с Федеральным законом «О муниципальной службе в Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ, Законом Свердловской области «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» от 29.10.2007 № 136-ОЗ, постановлением главы Нижнесергинского городского поселения от 24.09.2014 № 347 «Об утверждении Порядка принятия, формирования и реализации муниципальных программ в Нижнесергинском городском поселении», руководствуясь Уставом Нижнесергинского городского поселения, решением Думы Нижнесергинского городского поселения от 30.03.г.№ 267 «О внесении изменений и дополнений в решение Думы Нижнесергинского городского поселения от 15.12.2016 г. № 252 «О бюджете Нижнесергинского городского поселения на 2017 год и плановый период 2018 и 2019 годов» (с изменениями от 28.02.2017 г. № 263)»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести изменения в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации Нижнесергинского городского поселения в 2014-2017 годах, утвержденную постановлением главы Нижнесергинского городского поселения от 21.10.2014г. №391 (с изменениями от 15.07.2014 №251, от 11.11.2015 №410, от 24.06.2016 №245, от 09.11.2016 №550): изложив ее в новой редакции (прилагается).

2. Опубликовать настоящее постановление путем размещения в сети «Интернет» на официальном сайте Нижнесергинского городского поселения.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заведующего отделом организационно-кадровой работы администрации Л.Ю. Кондакову.

Глава Нижнесергинского

городского поселения А.М. Чекасин

Утверждена

постановлением главы Нижнесергинского городского поселения от 21.10.2014г. №391

(с изменениями от 15.07.2015 №251, 11.11.2015 г. №410, 24.06.2016 №245, 09.11.2016 №550, 05.04.2017 № 165)

**АДМИНИСТРАЦИЯ НИЖНЕСЕРГИНСКОГО**

**ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**Муниципальная**

**ПРОГРАММА**

**«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ НИЖНЕСЕРГИНСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**В 2014-2017 ГОДАХ»**

**г.Нижние Серги**

**2014**

**ПАСПОРТ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ НИЖНЕСЕРГИНСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЛЕНИЯ**

**В 2014 – 2017 ГОДАХ»**

|  |  |
| --- | --- |
| -заказчик-координатор  -разработчик  -исполнители муниципальной программы | - Администрация Нижнесергинского городского поселения  Общий контроль исполнения Программы осуществляет заведующий отделом организационно-кадровой работы администрации Л.Ю. Кондакова.  -Отдел организационно-кадровой работы администрации Нижнесергинского городского поселения  - Муниципальные служащие администрации Нижнесергинского городского поселения, руководители и специалисты администрации Нижнесергинского городского поселения |
| Сроки реализации  муниципальной программы | 2014-2017 г.г. |
| Цели  муниципальной программы | Создание целостной системы муниципальной службы посредством формирования высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления, развитие материально – технической базы муниципальной службы администрации Нижнесергинского городского поселения |
| Задачи  муниципальной программы | 1.Формирование современной правовой муниципальной службы в администрации Нижнесергинского городского поселения;  2.Развитие механизмов предупреждения коррупции;  3.Формирование и реализация планов подготовки кадров для муниципальной службы и профессионального развития муниципальных служащих;  4.Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы в администрации;  5.Совершеноствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях эффективного исполнения установленных законодательством полномочий;  6.Материально – техническое оснащение развития муниципальной службы;  7.Разработка комплекса мер по предотвращению конфликта интересов на муниципальной службе. |
| Перечень подпрограмм  муниципальной программы  (при их наличии) | отсутствуют |
| Перечень основных  целевых показателей  муниципальной программы | Ожидаемые результаты:  - высокий уровень развития муниципальной службы в администрации;  - наличие условий для профессионального развития муниципальных служащих;  - соблюдение муниципальными служащими норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения;  - открытость муниципальной службы и ее доступность общественному контролю;  - положительный эффект реализаций антикоррупционных программ в системе муниципальной службы;  - равный доступ граждан к муниципальной службе;  - эффективные механизмы формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих;  - внедрение в администрации программ и индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;  - применение в администрации современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;  - высокий уровень развитие информационно – коммуникационных технологий, обеспечивающих эффективность деятельности муниципальных служащих.  Приложение в таблице, приложение №1 |
| Объемы финансирования  муниципальной программы  по годам реализации, тыс. рублей | **всего:**  1545,00 тыс. руб.  2014 год – 237,00 тыс.руб.  2015 год – 383,00 тыс.руб.  2016 год – 435,00 тыс.руб.  2017 год – 490,00 тыс. руб.  **Местный бюджет** |
| Адрес размещения муниципальной программы в сети Интернет | http://adminsergi.ru |

1. **Характеристика и анализ текущего состояния развития муниципальной службы в администрации Нижнесергинского городского поселения**

В соответствии с федеральным законодательством развитие муниципальной службы является приоритетным направлением государственной политики в сфере местного самоуправления. Согласно Федеральному [закону](consultantplus://offline/ref=AE06352D2BD1465A572F97CE5ED2E6E86A2FC22435A9CE1B3BD45FE38CT9r8C) от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе и программами развития муниципальной службы. Институт муниципальной службы является одним из важнейших элементов в организации местного самоуправления и решении вопросов местного значения.

На территории Нижнесергинского городского поселения сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, которое тесно взаимосвязано с решением задачи по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. В настоящее время общая численность муниципальных служащих в администрации Нижнесергинского городского поселения составляет 14 человек.

Из общего числа муниципальных служащих высшее образование имеют 93% . В основном муниципальные служащие обучаются на курсах повышения квалификации 1 раз в три года.

Несмотря на высокий образовательный уровень муниципальных служащих органов местного самоуправления, качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы. Значительное число муниципальных служащих имеют образование, не соответствующее направлению деятельности, хотя сегодня существует потребность в служащих, имеющих знания и навыки по муниципальному управлению.

Несмотря на достигнутые показатели, дальнейшее развитие системы профессионального развития муниципальных служащих продолжает оставаться одним из приоритетных направлений кадровой работы на муниципальной службе. Подготовка кадров для органов местного самоуправления становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления.

В настоящее время формирование квалифицированного кадрового состава муниципальных служащих должно стать основным направлением развития муниципальной службы в администрации Нижнесергинского городского поселения.

Особое внимание должно придаваться формированию, в том числе и путем конкурсного отбора, кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы. Кадровый резерв должен обеспечить непрерывность, преемственность и эффективность деятельности органов местного самоуправления муниципального образования, стимулировать профессионализм муниципальных служащих, оперативность и своевременность замещения вакантных должностей муниципальной службы.

В современных условиях развитие системы местного самоуправления и муниципальной службы как его неотъемлемой составляющей осуществляется на основе комплексного подхода. Он подразумевает не только повышение образовательного и профессионального уровня муниципальных служащих, но и совершенствование процедуры аттестации муниципальных служащих, системы мероприятий по проведению конкурсных процедур при приеме на муниципальную службу, формированию резерва кадров, внедрению системы нематериального стимулирования, направленной на повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы на рынке труда, а также активное внедрение информационных технологий и автоматизацию кадровых процедур.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы является противодействие проявлению коррупционно - опасных действий. На современном этапе коррупция выступает основным препятствием для политического, экономического развития, приводит к серьезным сдвигам в сознании граждан, которые все больше и больше утрачивают доверие к власти, в том числе и на местном уровне. Профилактика коррупции должна вестись комплексно и системно. При этом первоочередными мерами в этой сфере могут стать повышение эффективности взаимодействия органов местного самоуправления и гражданского общества, прозрачности деятельности органов местного самоуправления. Особое внимание необходимо уделить формированию служебной этики как системы моральных требований общества к поведению муниципальных служащих, социальному назначению их служебной деятельности.

1. **Механизм реализации программы**

Реализация Программы будет проходить в соответствии с намеченным планом мероприятий, реализация которого направлена на достижение конечного положительного результата, направленного на развитие муниципальной службы, выраженного в целевых контрольных показателях.

Финансирование мероприятий Программы осуществляется за счет средств местного бюджета.

Для финансирования программных мероприятий планируются средства местного бюджета в размере 1545,00 тыс. рублей.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Источник  финансирования | Объем финансирования (тыс. руб.) | | | | |
| Всего | в том числе по годам | | | |
| 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| Местный бюджет | 1545,00 | 237,00 | 383,00 | 435,00 | 490,00 |

Суммы финансирования конкретных мероприятий указаны в Перечне мероприятий по выполнению муниципальной целевой Программы «Развитие муниципальной службы в администрации Нижнесергинского городского поселения в 2014-2017 годах» (Приложение №2).

Объемы финансирования, предусмотренные Программой, подлежат корректировке в соответствии со ст.179 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

**3. Цели и задачи Программы, целевые показатели реализации муниципальной программы**

**Цель Программы**:

Создание целостной системы муниципальной службы посредством формирования высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления, развитие материально – технической базы муниципальной службы администрации Нижнесергинского городского поселения

**Задачи:**

1.Формирование современной правовой муниципальной службы в администрации Нижнесергинского городского поселения;

2.Развитие механизмов предупреждения коррупции;

3.Формирование и реализация планов подготовки кадров для муниципальной службы и профессионального развития муниципальных служащих;

4.Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы в администрации;

5.Совершеноствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях эффективного исполнения установленных законодательством полномочий;

6.Материально – техническое оснащение развития муниципальной службы;

7.Разработка комплекса мер по предотвращению конфликта интересов на муниципальной службе.

Положительными тенденциями развития муниципальной службы на момент разработки программы являются:

- большое внимание общества развитию профессиональной компетенции муниципальных служащих;

- реализация антикоррупционных мероприятий,

- усиление контроля за доходами и расходами муниципальных служащих с целью предотвращения коррупции;

- повышение качества предоставления муниципальных услуг населению;

- открытость и доступность муниципальной службы;

- предотвращение конфликта интересов на муниципальной службе;

- совершенствование законодательства, регламентирующего муниципальную службу.

Отрицательных тенденций в развитии муниципальной службы не наблюдается, однако эта сфера требует постоянного совершенствования, в противном случае будет наблюдаться стагнация в системе местного самоуправления.

Предусмотренные программой мероприятия создают условия для оптимизации усилий и ресурсов администрации с целью их рационального и эффективного использования. Решение проблемы программно-целевым методом позволит наилучшим способом скоординировать деятельность исполнителей Программы и создаст условия для развития муниципальной службы, а также повышения эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, результативности, роли и престижа муниципальной службы. Реализация программы позволит создать целостную систему муниципальной службы посредством формирования высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления, развить материально – технической базу муниципальной службы администрации Нижнесергинского городского поселения.

Целевые показатели с разбивкой по годам приведены в Приложении №1.

Приложение № 1

к муниципальной Программе

утвержденной постановлением главы Нижнесергинского городского поселения от 21.10.2014г. №391 (с изменениями от 15.07.2015 №251, 11.11.2015 г. №410, 24.06.2016 №245, 09.11.2016 №550)

**ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ**

**РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**" РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ НИЖНЕСЕРГИНСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЛЕНИЯ**

**В 2014 – 2017 ГОДАХ "**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  строки | | Наименование   цели (целей) и   задач, целевых   показателей | Единица  измерения | Значение целевого показателя реализации   муниципальной программы | | | | | Порядок расчета показателя |
| Базовый показатель на начало реализации программы  (01.01.2014) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | | Целевой показатель 1  Нормативно – правовая база муниципальной службы, соответствующая действующему законодательству Российской Федерации | % | 90,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | Процент от количества нормативно – правовых актов, необходимость принятия которых установлена федеральным и областным законодательством |
| 2 | | Целевой показатель 2.  Доля муниципальных служащих  Нижнесергинского городского поселения, имеющих высшее  образование | % | 93,0 | 93,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | Процент от общего количества муниципальных служащих |
| 3 | | Целевой показатель 3  Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из состава кадрового резерва | % | 50 | 80 | 90 | 90 | 100 | Процент от количества замещенных вакантных должностей |
| 4 | | Целевой показатель 4  Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв | % | 50 | 60 | 70 | 90 | 100 | Процент от общего количества должностей муниципальной службы |
| 5 | | Целевой показатель 5  Предотвращение ситуации конфликта интересов на муниципальной службе | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Процент от общего количества ситуаций, при которых возможен конфликт интересов |
| 6 | Целевой показатель 6  Предоставление муниципальными служащими достоверной и полной информации о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Процент от общего количества муниципальных служащих, обязанных предоставлять справки |
| 7 | Целевой показатель 7  Количество муниципальных служащих, которым присвоен очередной классный чин муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством (с учетом сроков пребывания в классном чине 2 или 3 года) | % | 0 | 50 | 80 | 100 | 100 | Процент от общего количества муниципальных служащих |
| 8 | Целевой показатель 8  Доля муниципальных служащих,  прошедших профессиональное обучение 1 раз в три года | % | 97 | 97 | 100 | 100 | 100 | Процент от общего количества муниципальных служащих |

Мониторинг и контроль достижения показателей программы осуществляется администрацией Нижнесергинского городского поселения в соответствии с постановлением главы Нижнесергинского городского поселения от 24.09.2014 № 347 «О внесении изменений в постановление главы Нижнесергинского городского поселения от 20.03.2014 № 66 «Об утверждении Порядка формирования и реализации муниципальных программ в Нижнесергинском городском поселении».

Приложение № 2

к муниципальной Программе

утвержденной постановлением главы Нижнесергинского городского поселения от 21.10.2014г. №391 (с изменениями от 15.07.2015 №251, 11.11.2015 г. №410, 24.06.2016 №245, 09.11.2016 №550)

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**

**ПО ВЫПОЛНЕНИЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**" Развитие муниципальной службы в администрации Нижнесергинского**

**городского поселения в 2014 - 2017 годах "**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  строки | Наименование мероприятия/  Источники расходов   на финансирование | Объем расходов на выполнение мероприятия за счет   всех источников ресурсного обеспечения, тыс. рублей | | | | | примечание |
| всего | 2014  год | 2015 год | 2016  год | 2017  год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|  | **ВСЕГО ПО МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ,**  В ТОМ ЧИСЛЕ | 1545,00 | 237,00 | 383,00 | 435,00 | 490,00 | x |
|  | областной бюджет |  |  |  |  |  |  |
|  | местный бюджет | 1545,00 | 237,00 | 383,00 | 435,00 | 490,00 |  |
|  | Мероприятие, в том числе за счет:  местный бюджет |  |  |  |  |  |  |
|  | **1 глава. Развитие кадрового потенциала муниципальных служащих.** | | | | | |  |
| 1.1. | Организация профессионального обучения муниципальных служащих за счёт средств муниципального бюджета | 122,00 | 30,00 | 7,00 | 15,00 | 75,00 | Обучение муниципальных служащих не реже 1 раз в три года, высокий профессиональный уровень муниципальных служащих |
|  | ИТОГО по главе 1: | 122,00 | 30,00 | 7,00 | 15,00 | 75,00 |  |
|  | **2 глава. Мероприятия в области информационно коммуникационных технологий** | | | | | |  |
| 2.1. | Приобретение ноутбука для организации учебы муниципальных служащих (отдел организационно-кадровой работы администрации) | 30,00 | 0 | 0 | 30,00 | 0 | Использование передовых информационно коммуникационных технологий в повышении квалификации муниципальных служащих,  для проведения семинаров, совещаний |
| 2.2. | Приобретение ноутбука и программного обеспечения для организации и  проведения единого дня приема граждан | 25,00 | 25,00 | 0 | 0 | 0 | Принятие оперативных управленческих решений при проведении Единого дня приема граждан при поступлении обращений от жителей в системе онлайн |
| 2.3. | Приобретение, поддержка и обновление информационной системы «Контур – персонал» (приобретение программы, лицензии на годовой пакет обновлений программы) | 50,00 | 35,00 | 0 | 0 | 15,00 | Автоматизация процесса ведения кадрового делопроизводства и делопроизводства муниципальной службы |
| 2.4. | Поддержка и обновление программного обеспечения «АМБа» контур зарплата | 127,70 | 27,00 | 32,70 | 33,00 | 35,00 | Автоматизация деятельности о муниципальных служащих отдела учета и отчетности |
| 2.5. | Поддержка и обновление программного обеспечения «Контур-Экстерн» (услуги абонентского обслуживания, право пользования, продления и изготовление сертификатов и ЭЦП и т.д.) | 44,00 | 10,00 | 7,00 | 15,00 | 12,00 | Автоматизация деятельности о муниципальных служащих отдела учета и отчетности |
| 2.6. | Поддержка и обновление программного обеспечения 1-С | 135,00 | 35,00 | 23,00 | 37,00 | 40,00 | Автоматизация деятельности о муниципальных служащих отдела учета и отчетности |
| 2.7. | Поддержка и обеспечение информационной системы «Консультант Плюс» | 405,00 | 0 | 125,00 | 140,00 | 140,00 | Нормативно – правовой навигатор для работы муниципальных служащих |
| 2.8. | Приобретение электронных цифровых подписей | 46,76 | 10,00 | 8,76 | 15,00 | 13,00 | Предоставление муниципальных услуг населению, ЕСИА, АРМ межвед |
| 2.9. | Приобретение лицензированных программ | 109,00 | 20,00 | 29,00 | 30,00 | 30,00 | Автоматизация деятельности о муниципальных служащих |
| 2.10. | Приобретение оргтехники (компьютер, МФУ, принтер, факс) | 117,00 | 0 | 67,00 | 20,00 | 30,00 | Использование передовых информационно коммуникационных технологий в работе муниципальных служащих, обновление вышедшей из строя оргтехники |
| 2.11 | Текущий ремонт оргтехники | 105,00 | 25,00 | 20,00 | 30,00 | 25,00 |  |
| 2.12. | Заправка и приобретение картриджей | 119,90 | 20,00 | 29,90 | 35,00 | 35,00 |  |
| 2.13. | Приобретение камер видеонаблюдения для приемной и кабинетов специалистов администрации для предотвращения коррупционных правонарушений | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Отсутствие ситуации конфликта интересов на муниципальной службе, нарушений коррупционной направленности, безопасность населения и работников администрации |
| 2.14. | Приобретение Сертификата технического сопровождения ViPNet (программа для ЭВМ)  - передача неисключительных прав на использование ПО ViPNet Client 3.x (КС2)  - компакт –диск с дистрибутивом ПО ViPNet  - сертификат технического сопровождения ПО ViPNet Client 3.x (КС2) | 108,64 |  | 18,54  12,42  0,4  2,28 | 35,00 | 40,00 | Подключение к единой сети по работе с обращениями граждан государственных органов и органов местного самоуправления |
|  | ИТИГО по главе 2 | 1423,00 | 207,00 | 376,00 | 420,00 | 415,00 |  |