УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации Верхнесалдинского городского округа

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Об утверждении муниципальной программы «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе

до 2021 года»

# МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

# «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года»

# Верхнесалдинский городской округ

# 2015ПАСПОРТмуниципальной программы «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года»

|  |  |
| --- | --- |
| Ответственный исполнитель **муниципальной программы «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года»** (далее - Программа) | администрация Верхнесалдинского городского округа |
| Сроки реализации муниципальной программы | 2016-2021 годы |
| Цели и задачи муниципальной программы | Цель – формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе муниципального управления администрации Верхнесалдинского городского округа, направленного на обеспечение социально-экономического развития Верхнесалдинского городского округа.Задачи:1) совершенствование правового регулирования муниципального управления администрации Верхнесалдинского городского округа в сфере кадровой политики;2) профессиональное развитие кадрового потенциала администрации Верхнесалдинского городского округа;3) повышение эффективности системы противодействия коррупции в сфере муниципального управления в администрации Верхнесалдинского городского округа  |
| Перечень основных целевых показателей муниципальной программы | 1. Доля разработанных нормативно-правовых актов городского округа по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции от общего количества нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами.2. Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих (не менее 10%).3. Доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа, от общего количества заседаний комиссий.4. Доля проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа, от общего количества заседаний комиссий.5. Индекс восприятия коррупции населением Верхнесалдинского городского округа.6. Доля муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений, которые приняли участие в семинарах по вопросам противодействия коррупции.7. Доля муниципальных органов, в составы конкурсных и аттестационных комиссий включены представители общественных советов, от общего количества муниципальных органов, при которых созданы конкурсные и аттестационные комиссии**.**8. Доля муниципальных служащих, получивших выплаты единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию, от числа подавших заявление, отвечающих требуемым критериям.9. Доля граждан, ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры социальной поддержки от числа подавших заявления, отвечающих требуемым критериям. |
| Объемы финансирования муниципальной программы по годам реализации. тыс.рублей | Всего: их них 45778,00 тыс. рублей, в том числе:2016 год – 5314,2 тыс. рублей;2017 год – 6083,7 тыс. рублей;2018 год – 6657,5 тыс. рублей;2019 год – 8504,7 тыс. рублей;2020 год – 9323,5 тыс. рублей;2021 год – 9894,4 тыс. рублей;в том числе местный бюджет 45778,00, из них:2016 год – 5314,2 тыс. рублей;2017 год – 6083,7 тыс. рублей;2018 год – 6657,5 тыс. рублей;2019 год – 8504,7 тыс. рублей;2020 год – 9323,5 тыс. рублей;2021 год – 9894,4 тыс. рублей. |
| Адрес размещения муниципальной программы в сети «Интернет» | http//:www.v-salda.ru |

#

# Раздел 1. Характеристика и анализ текущего состояния кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа

Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» определены основные принципы и направления дальнейшего совершенствования системы государственного управления и развития кадрового потенциала Российской Федерации.

Повышение эффективности государственного и муниципального управления в качестве одного из приоритетных направлений развития Свердловской области установлено Программой социально-экономического развития Свердловской области на 2011-2015 годы, утвержденной Законом Свердловской области от 15 июня 2011 года № 36-ОЗ «О Программе социально-экономического развития Свердловской области на 2011-2015 годы». Конкретные направления развития государственной и муниципальной службы в целях повышения эффективности государственного и муниципального управления раскрываются в Федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)», утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261, а в Свердловской области - в постановлении Правительства Свердловской области от 18.02.2013 № 178-ПП Об утверждении Концепции областной целевой программы «Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области» на 2013-2015 годы».

Институт муниципальной службы является одним из важнейших элементов в организации местного самоуправления и решении вопросов местного значения. Целенаправленное формирование кадрового состава влияет на эффективность муниципального управления, успешность социально-экономического развития городского округа.

В настоящее время в администрации Верхнесалдинского городского округа (далее – администрация городского округа) созданы правовые основы и обеспечено стабильное функционирование муниципального управления, а именно:

1) в целях реализации федерального законодательства о муниципальной службе, противодействии коррупции разработаны нормативные правовые акты администрации городского округа;

2) создана система мониторинга формирования кадрового состава на муниципальной службе;

3) разработана система повышения квалификации лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих;

4) на постоянной основе формируется реестр муниципальных служащих Верхнесалдинского городского округа и кадровый резерв администрации городского округа;

5) разработана система осуществления проверочных мероприятий по соблюдению законодательства о муниципальной службе;

6) разработан порядок формирования резерва управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа и на постоянной основе осуществляется работа с ним;

7) разработана и применяется система контроля за соблюдением муниципальными служащими администрации городского округа, ограничений и запретов, установленных законодательством о муниципальной службе и противодействии коррупции;

8) разработана система профилактических мер противодействия коррупции на муниципальной службе.

В целях анализа тенденций развития системы муниципального управления в разрезе кадровой политики, проводимой администрацией городского округа, необходимо рассматривать три взаимозависимых направления (блока вопросов), в рамках которых планируется проведение мероприятий.

# 1. Совершенствование правового регулирования муниципального управления Верхнесалдинского городского округа в сфере кадровой политики

Правовые основы, регулирующие муниципальную службу в Российской Федерации, закреплены в статье 3 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25 «О муниципальной службе в Российской Федерации». Условно их можно разделить на три уровня:

1)  федеральный;

2)  субъектов Российской Федерации;

3)  муниципальный.

Правовые основы муниципальной службы на федеральном уровне составляют:

1) Конституция Российской Федерации.
Конституция не содержит статей, непосредственно касающихся муниципальной службы, однако в ней содержатся принципы, которые должны быть положены в основу организации и функционирования муниципальной службы;
 2) Федеральный закон от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
Федеральный закон от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» является базовый законодательным актом для всей муниципальной службы. Предметом его регулирования является регулирование муниципальной службы, включая требования к муниципальным должностям муниципальной службы, определение статуса муниципального служащего, порядок поступления на муниципальную службу, условия и порядок прохождения муниципальной службы, а также условия прекращения служебных отношений;
 3) другие федеральные законы.
Правовое регулирование муниципальной службой может осуществляться и другими федеральными законами. Например, Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», который устанавливает обще-правовые, территориальные, организационные и экономические принципы организации местного самоуправления в Российской Федерации, определяет государственные гарантии его осуществления;

4) иные нормативно-правовые акты Российской Федерации.
К данной категории можно отнести указы Президента Российской Федерации и постановления Правительства Российской Федерации, а так же международные договоры Российской Федерации в области муниципальной службы.

Важная роль в организации муниципальной службы отводится законодательству субъектов Российской Федерации. В настоящее время во всех субъектах Российской Федерации приняты законы о муниципальной службе, иные нормативные правовые акты. Правотворчество субъектов Российской Федерации в сфере регулирования муниципальной службы развивается весьма динамично, субъекты самостоятельно регулируют достаточно большой спектр вопросов, связанных с муниципальной службой: реестры муниципальных должностей, денежное содержание муниципальных служащих, порядок поступления и прохождения муниципальной службы, квалификационные требования к замещению должностей и целый ряд других вопросов.

Кроме того в правовую основу организации муниципальной службы входят муниципальные правовые акты.

Нормативными правовыми актами Верхнесалдинского городского округа регулируются следующие вопросы в сфере кадровой политики в системе муниципального управления администрации городского округа:

1) об оплате труда муниципального служащего и других выплатах по согласованию с трудовым законодательством;

2) о пенсионном обеспечении муниципального служащего;

3) о предоставлении муниципальным служащим в установленном порядке сведений о себе и членах своей семьи, а также сведений о полученных им доходах и принадлежащем ему на праве собственности имуществе, являющихся объектами налогообложения, об обязательствах имущественного характера;
 4) об ответственности муниципального служащего, виновного в разглашении сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера других муниципальных служащих или в использовании этих сведений в целях, не предусмотренных законодательством Российской Федерации;
 5) о дополнительных требованиях к проверке сведений, представляемых гражданином при поступлении на муниципальную службу;
 6) об особых случаях предоставления муниципальному служащему дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет;
 7) ведения реестра должностей муниципальной службы;
 8) определения типовых квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы, которые определяются в соответствии с классификацией должностей муниципальной службы;
 9) об установлении дополнительных требований к кандидатам на должность главы администрации городского округа, назначаемого на данную должность по контракту;
 10) проведения аттестации муниципальных служащих;
 11) исчисления стажа муниципальной службы и зачета в него иных периодов трудовой деятельности, за исключением указанных в части 1 статьи 25 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»;
 12) установления классных чинов муниципальных служащих и  порядка их присвоения, а также порядка их сохранения при переводе муниципальных служащих на иные должности муниципальной службы и при увольнении с муниципальной службы;
 13) установления видов поощрений муниципальных служащих и порядке их применения;
 14) кадровой работы, за исключением указанных в статье 28  Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»;
 15) установления прав муниципального служащего на повышение квалификации за счет средств местного и областного бюджета;
 16) установления порядка проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы;
 17) ведения кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы;
 18) установления порядка образования комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа и урегулированию конфликта интересов.

**2. Профессиональное развитие кадрового потенциала**

**Верхнесалдинского городского округа**

В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» развитие местного самоуправления обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы Свердловской области, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджета Свердловской области.

В настоящее время развитие системы муниципальной службы в администрации городского округа должно стать этапом практического применения установленных действующим законодательством принципов функционирования муниципальной службы в Свердловской области, обеспечения исполнения законов, регулирующих отношения в сфере муниципальной службы.

Фактическая численность муниципальных служащих администрации городского округа составила на 31 декабря 2014 года 52 человека.

За период с 2011 года по 31 декабря 2014 года произошло качественное улучшение состава муниципальных служащих по большинству показателей. Это обусловлено проведением реформы муниципальной службы, применением современных кадровых технологий, соблюдением законодательства о муниципальной службе.

Одним из основных условий поступательного развития муниципального образования является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава администрации городского округа.

По состоянию на 31 декабря 2014 года высшее профессиональное образование имеют 49 муниципальных служащих или 94 процента от их общего количества; среднее, среднее профессиональное образование имеют 3 человека или более 5,7 процентов служащих. Более 2 процентов (2 муниципальных служащих) в администрации городского округа получили два и более высших образования.

Улучшение качественного состава муниципальных служащих по уровню образования во многом вызвано активной работой по контролю за соблюдением квалификационных требований к должностям муниципальной службы.

В распределении по возрасту состав муниципальных служащих администрации городского округа выглядит следующим образом (по состоянию на 31 декабря 2014 года):

до 30 лет – 10 человек, или 19 процентов;

от 30 до 39 лет – 14 человек или 26 процентов;

от 40 до 49 лет – 14 человек или 26 процентов;

от 50 до 59 лет – 13 человек или 25 процентов;

от 60 лет и старше – 1 человек или 5,2 процентов.

В настоящее время в составе муниципальных служащих администрации городского округа в основном преобладают женщины - 43 человека или 82 процента.

В распределении по стажу муниципальной службы состав муниципальных служащих выглядит следующим образом:

до 1 года – 5 человек или 9,6 процентов служащих;

от 1 года до 5 лет – 14 человек или 27 процентов служащих;

от 5 до 10 лет – 8 человек или 15,3 процентов служащих;

от 10 до 20 лет – 19 человек или 36,5 процентов служащих;

более 20 лет – 6 человек или 11,5 процентов служащих.

В результате по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в 2012 году было обучено 2 человека (2,3 процентов от общего числа муниципальных служащих), в 2013 году - 6 человек (6,5 процентов от общего числа муниципальных служащих), в 2014 году – 11 (11 процентов от общего числа муниципальных служащих).

Руководствуясь Указом Губернатора Свердловской области от 03.10.2008 № 1061-УГ «О комиссии при Губернаторе Свердловской области по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Свердловской области», Указом Губернатора Свердловской области от 25.10.2010 № 941-УГ «О резерве управленческих кадров Свердловской области», статьей 6 Областного закона от 29.10.2007 № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области», в Верхнесалдинском городском округе сформирован резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы и руководителей приоритетных сфер экономики.

Цель – формирование эффективного состава управленческих кадров, отвечающих квалификационным требованиям, проявивших себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности.

По состоянию на 01 февраля 2014 года в резерв управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа включены 22 резервиста.

Процесс формирования резерва управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа состоит из трех этапов, закрепленных в Положении о резерве управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа:

1) первый этап - самовыдвижение кандидатов;

2) второй этап - прием и анализ документов кандидатов;

3) третий этап - итоговый отбор кандидатов (включающий оценку профессионально-деловых и личностных качеств кандидата).

Подготовка резерва управленческих кадров - процесс, направленный на развитие качеств и способностей (в том числе навыков и умений) лиц, включенных в резерв управленческих кадров.

Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров, осуществляется по следующим формам:

1. самоподготовка и самообразование;
2. участие в семинарах, форумах, конференциях, круглых столах, в тренингах;
3. участие в деятельности коллегиальных и совещательных органов;
4. участие в разработке и реализации социально значимых для Верхнесалдинского городского округа проектов и программ;
5. подготовка докладов и статей;
6. обучение на рабочем месте;
7. обучение в образовательных учреждениях;
8. стажировка;
9. по иным формам подготовки.

Вышеуказанное свидетельствует о том, что необходимо проводить дополнительную работу по переподготовке и повышению квалификации.

По состоянию на 01 июля 2014 года в развитии муниципальной службы существует ряд проблем:

1) отсутствие профильного профессионального образования у муниципальных служащих: несмотря на высокий уровень образования, большинство муниципальных служащих не имеют образования по соответствующей специальности;

2) применение устаревших кадровых технологий оценки и подбора кадров на муниципальной службе;

3) отсутствие системности в работе с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава органов местного самоуправления;

4) слабая система мотивации муниципальных служащих, что не позволяет поощрять высокоэффективных служащих;

5) негативный имидж муниципального служащего и неконкурентоспособный уровень заработной платы, что не позволяет привлекать на службу высокопрофессиональных специалистов;

6) низкий уровень материально-технического обеспечения;

7) недостаточное использование современных информационных технологий (электронный документооборот, автоматизированные системы управления, система электронных услуг населению).

Для выполнения целевых задач необходимо внедрение новых принципов кадровой политики:

1) совершенствование объективных и прозрачных механизмов отбора кандидатов на замещение должностей муниципальной службы, включая информационные технологии и формирование единой базы вакансий;

2) расширение практики использования при замещении должностей муниципальной службы;

3) формирование кадрового резерва и их активное практическое участие;

4) совершенствование системы материальной и моральной мотивации в деятельности муниципальных служащих и их социальной защиты.

Для достижения результативности дополнительного образования:

1) отсутствие замечаний органов, уполномоченных на осуществление контроля в сфере закупок;

2) сокращение сроков подготовки распорядительных документов.

В качестве риска реализации муниципальной программы может быть отмечено недостаточное ресурсное обеспечение программных мероприятий.

Способами ограничения рисков являются:

1) осуществление постоянного мониторинга реализации программных мероприятий;

2) своевременная корректировка мероприятий и показателей программы.

# 3. Повышение эффективности системы противодействия коррупции в сфере муниципального управления Верхнесалдинского городского округа

В Верхнесалдинском городском округе осуществлен комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, методологических основ противодействия коррупции в сфере муниципального управления администрации городского округа.

Правовыми актами Верхнесалдинского городского округа урегулированы все основные вопросы в сфере противодействия коррупции. Ведется работа по совершенствованию нормативной правовой базы по формированию и функционированию системы противодействия коррупции в системе муниципального управления администрации городского округа.

Проводится мониторинг эффективности функционирования комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа и урегулированию конфликта интересов (далее - комиссии).

В администрации городского округа в 2011 году проведено 1 заседание комиссии; за 2012 год – 2 заседания, за 2013 год – 7 заседаний, за 2014 год – 8 заседаний. Тематика вопросов, рассмотренных на комиссиях за период с 2011 года по 2013 год, представлена в [таблице № 1.](#sub_49)

Таблица № 1

# Тематика вопросов, рассмотренных на комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в администрации Верхнесалдинского городского округа

|  |  |
| --- | --- |
| Период | Количество рассмотренных комиссиями материалов (обращений), касающихся |
| представления служащими недостоверных или неполных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (единиц) | несоблюдения служащими требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов (единиц) | дачи согласия на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации либо на выполнение работы на условиях гражданско-правового договора (единиц) | невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (единиц) | обеспечения соблюдения служащими требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо осуществления мер по предупреждению коррупции (единиц) |
| 2011 год | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2012 год | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2013 год | 3 | 4 | 0 | 0 | 1 |
| 2014 год | 0 | 0 | 6 | 0 | 2 |

За 2012 год 2 муниципальных служащих администрации городского округа привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о муниципальной гражданской службе, что составляет 18 процентов от общего количества лиц, допустивших нарушения.

За 2013 год 5 муниципальных служащих администрации городского округа привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о муниципальной гражданской службе, что составляет 42 процента от общего количества лиц, допустивших нарушения.

За 2014 год 2 муниципальных служащих администрации городского округа привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о муниципальной гражданской службе, что составляет 38,4 процента от общего количества лиц, допустивших нарушения.

Наибольшее количество нарушений, выявленных комиссиями, связано с предоставлением неполных или недостоверных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Количество муниципальных служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности по итогам заседания комиссии, возросло с 4 процентов от общего количества служащих, допустивших нарушения в 2012 году, до 13 процентов в 2013 году. Количество муниципальных служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности по итогам заседания комиссии, также возросло с 18 процентов до 48 процентов, что свидетельствует об активизации деятельности комиссий и об усилении мер взыскания за несоблюдение законодательства о муниципальной службе.

Повышение профессионализма муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции, в том числе по вопросам формирования нетерпимого отношения к проявлению коррупции, обеспечивается путем организации курсов повышения квалификации, проведения семинаров, обеспечения муниципальных служащих методическими материалами.

В 2013 году обучение по специализированным программам повышения квалификации по антикоррупционной тематике прошёл 1 муниципальный служащий, что составляет 100 процентов от общего количества муниципальных служащих, которым необходимо пройти повышение квалификации по теме «Противодействие коррупции», в 2014 году – 1 человек. Кроме того, отдельные вопросы противодействия коррупции и профилактики коррупционных правонарушений на муниципальной службе предусмотрены во всех образовательных программах по основным направлениям дополнительного профессионального образования (правовое, управленческое, экономическое).

Вместе с тем механизмы противодействия коррупции в деятельности администрации городского округа, в том числе механизм выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, нуждаются в дальнейшем совершенствовании.

В соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 03.11.2010 № 971-УГ «О мониторинге состояния и эффективности противодействия коррупции (антикоррупционном мониторинге) в Свердловской области» установлено, что одним из направлений антикоррупционного мониторинга является изучение общественного мнения о состоянии коррупции в Свердловской области. Изучение общественного мнения о состоянии коррупции в Верхнесалдинском городском округе проводится в соответствии с Положением о социологическом опросе уровня восприятия коррупции в Верхнесалдинском городском округе.

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы.

Создание общественной системы контроля деятельности муниципальных служащих является одной важных задач в борьбе с коррупцией, успешная реализация которой будет способствовать эффективному функционированию муниципальной службы в соответствии с установленными нормативными стандартами современного государства.

Задачей является обеспечение выполнения на территории Верхнесалдинского городского округа норм антикоррупционного поведения.

Для реализации задачи предусматривается:

1. издание и распространение печатной продукции о противодействии коррупции в Верхнесалдинском городском округе;
2. исследование состояния коррупции и эффективности мер, принимаемых по ее предупреждению и борьбе с ней на территории Верхнесалдинского городского округа.

Результат выполнения отражает целевой индикатор-индекс восприятия коррупции населением Верхнесалдинского городского округа.

Несмотря на достигнутые результаты, в администрации городского округа сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала системы муниципального управления, для решения которых целесообразно применение программно-целевого метода:

1) не получили широкого распространения современные методы планирования и регламентации труда муниципальных служащих Свердловской области, не реализуются в полной мере предусмотренные действующим федеральным и областным законодательством механизмы материального и морального стимулирования муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

2) слабо увязана индивидуальная оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих с качеством и результативностью исполнения муниципальных функций и оказания муниципальных услуг. Отсутствуют критерии оценки результативности деятельности муниципальных служащих;

3) требует совершенствования вопрос обучения муниципальных служащих с учетом потребностей муниципальной службы в Свердловской области и современных условий профессионального обучения;

4) необходимо дальнейшее совершенствование работы с кадровым резервом администрации городского округа;

5) нуждается в дальнейшем совершенствовании система мер по противодействию коррупции в сфере муниципального управления.

В связи с этим, целью является формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе муниципального управления, направленного на обеспечение социально-экономического развития Верхнесалдинского городского округа.

Для ее достижения необходимо решение следующих задач, посредством мероприятий:

1) совершенствование правового регулирования муниципального управления администрации городского округа в сфере кадровой политики;

2) создание эффективной целостной системы и механизмов формирования и функционирования кадрового состава в сфере муниципальной службы в администрации городского округа, на основе внедрения новых принципов кадровой политики:

осуществление мониторинга кадрового состава администрации городского округа;

осуществление методической работы и повышение профессионального уровня муниципальных служащих администрации городского округа;

создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей муниципальной службы, включая информационные технологии;

развитие системы наставничества на муниципальной службе и расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей муниципальной службы;

формирование кадровых резервов и их активное практическое использование;

выработка концепции определения эффективности и результативности деятельности муниципального служащего.

**Раздел 2. Цели и задачи муниципальной программы, целевые показатели реализации муниципальной программы**

Цели, задачи и целевые показатели реализации Программы приведены в [приложении № 1](#sub_1001) к программе «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года».

Методика расчета значений целевых показателей Программы приведена в приложении № 3 к Программе.

**Раздел 3. План мероприятий по выполнению муниципальной программы**

1. Управление ходом реализации Программы и контроль за ее исполнением осуществляет ответственный исполнитель – группа по кадровому обеспечению администрации Верхнесалдинского городского округа.

2. Перечень основных мероприятий Программы приведен в [приложении №](#sub_20000)2 к Программе

|  |
| --- |
| Приложение № 1к муниципальной программе«Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года» |

# Цели, задачи и целевые показателиреализации муниципальной программы «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № строки | Наименование цели (целей) и задач, целевых показателей | Единица измерения | Значение целевого показателя | Источник значений показателей |
|  |
| 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |  |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Подпрограмма 1 **«Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года»** |
|  | Цель 1. Формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа, направленного на обеспечение социально-экономического развития Верхнесалдинского городского округа |
|  | Задача 1. Совершенствование правового регулирования муниципального управления администрации Верхнесалдинского городского округа в сфере кадровой политики |
|  | Целевой показатель 1.Доля разработанных нормативно-правовых актов городского округа по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции от общего количества нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами | Процентов | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Указы Президента Российской Федерации от 08.07.2013 № 613 «Вопросы противодействия коррупции», от 18.05.2009 № 557 «Об утверждении Перечня должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые граждане и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей», от 18.05.2009 № 559 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера», Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Национальный план противодействия коррупции на 2012-2013 годы, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 13 марта 2012 года № 297 (далее - Национальный план противодействия коррупции) |
|  | Задача 2. Профессиональное развитие кадрового потенциала администрации Верхнесалдинского городского округа |
|  | Целевой показатель 1. Доля муниципальных служащих , прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, от общего количества муниципальных служащих (не менее) | Процентов | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ; постановление Правительства Свердловской области от 17.05.2011 № 563-ПП «Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде повышения квалификации за счет средств областного бюджета Свердловской области" |
|  | Задача 3. Повышение эффективности системы противодействия коррупции в сфере муниципального управления в администрации Верхнесалдинского городского округа |
|  | Целевой показатель 1. Доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа, от общего количества заседаний комиссий | Процентов | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Национальный план противодействия коррупции,Федеральные законы от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Областной закон от 29.10.2007 № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области», Указ Президента Российской Федерации от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов», Указ Губернатора Свердловской области от 10.12.2012 № 920-УГ «Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы в Свердловской области, и муниципальными служащими в Свердловской области, и соблюдения муниципальными служащими в Свердловской области требований к служебному поведению», постановление главы администрации городского округа от 11.05.2011 № 323 «О комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа и урегулированию конфликта интересов» |
|  | Целевой показатель 2. Доля проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа, от общего количества заседаний комиссий | Процентов | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Национальный план противодействия коррупции |
|  | Целевой показатель 3. Индекс восприятия коррупции населением Верхнесалдинского городского округа | баллов |  Не более 2,8 | Не более 2,8 | Не более2,8 | Не более2,8 | Не более2,8 | Не более2,8 | Указ Губернатора Свердловской области от 03.11.2010 № 970-УГ «О социологическом опросе уровня восприятия коррупции в Свердловской области» |
|  | Целевой показатель 4.Доля муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений, которые приняли участие в семинарах по вопросам противодействия коррупции | Процентов  | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». |
|  | Целевой показатель 5.Доля муниципальных органов, в составы конкурсных и аттестационных комиссий включены представители общественных советов, от общего количества муниципальных органов, при которых созданы конкурсные и аттестационные комиссии | Процентов | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 601 |
|  | **Задача 4**.Обеспечение социальной выплаты гражданам, замещавшим муниципальные должности Верхнесалдинского городского округа |
|  | Целевой показатель 1. Доля муниципальных служащих, получивших выплаты единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию, от числа подавших заявление, отвечающих требуемым критериям | Процентов | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Решение Думы от 26.01.2011 № 419 «Об утверждении Методики формирования расходов на оплату труда работников местного самоуправления Верхнесалдинского городского округа |
|  | Целевой показатель 2.Доля граждан, ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры социальной поддержки от числа подавших заявления, отвечающих требуемым критериям | Процентов | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» |

|  |
| --- |
| Приложение № 2к муниципальной программе«Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года» |

# Планмероприятий по выполнению муниципальной программы «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № строки | Наименование мероприятия/Источники расходов на финансирование | Объем расходов на выполнение мероприятия за счет всех источников ресурсного обеспечения, тыс. рублей | Номер строки целевых показателей, на достижение которых направлены мероприятия |
| всего | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Всего по муниципальной программе, в том числе** | **45778,0** | **5314,2** | **6083,7** | **6657,5** | **8504,7** | **9323,5** | **9894,4** |  |
|  | **местный бюджет** | **45778,0** | **5314,2** | **6083,7** | **6657,5** | **8504,7** | **9323,5** | **9894,4** |  |
|  | Мероприятие 1. Противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе | **484,9** | **35,5** | **100,0** | **100,0** | **80,0** | **83,0** | **86,4** | 4,8,9,10,11,12 |
|  | местный бюджет | 484,9 | 35,5 | 100,0 | 100,0 | 80,0 | 83,0 | 86,4 |  |
|  | Мероприятие 2.Разработка проектов нормативных правовых актов администрации Верхнесалдинского городского округа по вопросам муниципальной службы, противодействию коррупции | - | - | - | - | - | - | - | 4 |
|  | местный бюджет | - | - | - | - | - | - | - | - |
|  | Мероприятие 3. Обеспечение размещений сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых муниципальными служащими администрации Верхнесалдинского городского округа, включенными в Перечень должностей муниципальной службы Верхнесалдинского городского округа, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие Верхнесалдинского городского округа обязаны предоставлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа | - | - | - | - | - | - | - | 8,10 |
|  | местный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | Мероприятие 4. Информирование жителей Верхнесалдинского городского округа через средства массовой информации и официальный сайт Верхнесалдинского городского округа о ходе реализации антикоррупционной политики в администрации Верхнесалдинского городского округа | - | - | - | - | - | - | - | 8,9,10 |
|  | местный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | Мероприятие 5.Обеспечение открытости и доступности информации о бюджетном процессе в Верхнесалдинском городском округе путем размещения соответствующих материалов в средствах массовой информации и на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа | - | - | - | - | - | - | - | 10 |
|  | местный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | Мероприятие 6. Проведение мероприятий (конференций, круглых столов, семинаров), направленных на антикоррупционное просвещение муниципальных служащих | - | - | - | - | - | - | - | 11 |
|  | местный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | Мероприятие 7. Проведение семинаров для муниципальных служащих по вопросам антикоррупционной экспертизы проектов нормативных правовых актов, противодействия коррупции, морально-этическим аспектам деятельности в администрации Верхнесалдинского городского округа и формированию нетерпимого отношения к проявлению коррупции у муниципальных служащих | - | - | - | - | - | - | - | 11 |
|  | местный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | Мероприятие 8.Обеспечение проверки соблюдения ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов осуществляемой соответственно в отношении граждан, претендующих на замещение любой должности муниципальной службы, и муниципальных служащих, замещающих любую должность муниципальной службы | - | - | - | - | - | - | - | 8,9 |
|  | местный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | Мероприятие 9.Разработка и внедрение системы мер, направленных на укрепление общественных связей | - | - | - | - | - | - | - | 12 |
|  | местный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | Мероприятие 10.Разработка и внедрение комплекса мер, направленных на обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю | - | - | - | - | - | - | - | 12 |
|  | местный бюджет | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | Мероприятие 13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа | 890,5 | 286,6 | 247,0 | 356,9 | - | - | - | 6 |
|  | местный бюджет | **890,5** | **286,6** | **247,0** | **356,9** | **-** | **-** | **-** |  |
|  | Мероприятие 14.Выплата единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию | 625,7 | 0 | 223,7 | 181,2 | 220,8 | 0 | 0 | 14 |
|  | **местный бюджет** | **625,7** | **0** | **223,7** | **181,2** | **220,8** | **0** | **0** |  |
|  | Мероприятие 15.Выплата пенсии за выслугу лет гражданам,замещавшим муниципальные должности на постоянной основе и должности муниципальной службы администрации Верхнесалдинского городского округа | 42931,4 | 4992,10 | 5513,00 | 6019,4 | 7927,0 | 8958,8 | 9521,1 | 15 |
|  | **местный бюджет** | **42931,4** | **4992,10** | **5513,00** | **6019,4** | **7927,0** | **8958,8** | **9521,1** |  |
| 29. | **Мероприятие 16.**Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности в Верхнесалдинском городском округе | 845,5 | - | - | - | 276,9 | 281,7 | 286,9 | **6** |
|  | **местный бюджет** | **845,5** | **-** | **-** | **-** | **276,9** | **281,7** | **286,9** |  |

# Приложение № 3

# к муниципальной программе

# «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года»

**Методика
 расчета целевых показателей муниципальной программы**

**«Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2021 года»**

**Задача 1.**

**Целевой показатель 1.** Доля разработанных нормативно-правовых актов городского округа по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции от общего количества нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами.

Целевой показатель определяется по формуле:

А=В/С Х 100%, где:

А- Доля разработанных нормативно-правовых актов городского округа по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции от общего количества нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами;

В – количество разработанных нормативно-правовых актов городского округа по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции ;

С – количество нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами.

**Задача 2.**

**Целевой показатель 1.** Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих (не менее 10%).

Целевой показатель определяется по формуле:

А=Вх100/С, где:

А – доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, от общего числа муниципальных служащих;

В – количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;

С – общее число муниципальных служащих.

**Задача 3.**

**Целевой показатель 1.** Доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа, от общего количества заседаний комиссий.

Целевой показатель определяется по формуле:

А=В/Сх100%, где:

А – доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, от общего количества заседаний комиссий, выраженная в процентах;

В – количество проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

С - количество проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов .

**Целевой показатель 2.** Доля проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа, от общего количества заседаний комиссий.

Целевой показатель определяется по формуле:

А=В/Сх100%, где:

А – доля проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, от общего количества заседаний комиссий, выраженная в процентах;

В – количество проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

С- количество проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции .

**Целевой показатель 3.** Индекс восприятия коррупции населением Верхнесалдинского городского округа.

Индекс восприятия (ИВК) – субьективная оценка уровня коррупции населением, степень коррумпированности различных сфер общественной жизни, которая оценивается респондентами в баллах на основе их представлений о сложившемся положении дел в той или иной сфере.

ИВК рассчитывается по итогам ежегодного социологического опроса уровня восприятия в Верхнесалдинском городском округе.

При проведении социологического опроса устанавливаются оценки уровня коррупции в Верхнесалдинском городском округе с применением 5-балльной шкалы, где:

1 балл – очень высокий уровень коррупции;

2 балла – скорее высокий уровень коррупции;

3 балла – средний уровень коррупции;

4 балла – скорее низкий уровень коррупции;

5 баллов – коррупция отсутствует, низкий уровень коррупции.

После получения оценок уровня коррупции рассчитывается среднее значение уровня коррупции по каждому государственному и муниципальному органу, учреждению и организации с применением 5-балльной шкалы, где цифра 1 означает высокий уровень коррупции в той или иной организации (учреждении), а цифра 5-низкий уровень коррупции (значение C).

Среднее значение ИВК рассчитывается как среднее арифметическое по всем оцениваемым государственным и муниципальным органам, учреждениям и организациям.

В целях расчета ИВК устанавливается сумма полученных средних значений уровня коррупции по каждому государственному и муниципальному органу, учреждению и организации с применением перевернутой 5 балльной шкалы (значение A), которая делится на количество оцениваемых организаций (учреждений) (значение B) по следующим формулам:

A =C1+C2+C3…

ИВК=А/В.

**Целевой показатель 4.** Доля муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений, которые приняли участие в семинарах по вопросам противодействия коррупции.

Целевой показатель определяется по формуле:

А =В/С х100%, где:

А – Доля муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений, которые приняли участие в семинарах по вопросам противодействия коррупции.

В- количество муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений, которые приняли участие в семинарах по вопросам противодействия коррупции.

С – количество муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений .

**Целевой показатель 5.** Доля муниципальных органов, в составы конкурсных и аттестационных комиссий включены представители общественных советов, от общего количества муниципальных органов, при которых созданы конкурсные и аттестационные комиссии.

Целевой показатель определяется по формуле:

А=В/С х 100%, где:

А – Доля муниципальных органов, в составы конкурсных и аттестационных комиссий включены представители общественных советов, от общего количества муниципальных органов, при которых созданы конкурсные и аттестационные комиссии.

В – количество муниципальных органов, в составы конкурсных и аттестационных комиссий включены представители общественных советов, от общего количества муниципальных органов, при которых созданы конкурсные и аттестационные комиссии;

С – количество муниципальных органов, при которых созданы конкурсные и аттестационные комиссии.

Задача 4.

Целевой показатель 1. Доля муниципальных служащих, получивших выплаты единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию, от числа подавших заявление, отвечающих требуемым критериям.

Целевой показатель определяется по формуле:

А= В/С х 100%, где:

А – Доля муниципальных служащих, получивших выплаты единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию, от числа подавших заявление, отвечающих требуемым критериям ;

В – количество муниципальных служащих, получивших выплаты единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию;

С – количество муниципальных служащих, подавших заявление на выплату единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию.

Целевой показатель 2. Доля граждан, ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры социальной поддержки от числа подавших заявления, отвечающих требуемым критериям.

 Целевой показатель определяется по формуле:

А= В/С х 100%, где:

 А – Доля граждан, ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры социальной поддержки от числа подавших заявления, отвечающих требуемым критериям.

В – количество граждан ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры социальной поддержки ;

 С - количество граждан ранее замещавших должности муниципальной службы подавших заявления на получение меры социальной поддержке.