ПРАВИТЕЛЬСТВО ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 9 октября 2010 г. N 243-п

О ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЕ

ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ

"РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ,

МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ И РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ - ЮГРЕ

НА 2011 - 2013 ГОДЫ"

На основании [статьи 66](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA6975B7BAC1D68F5469650E9E4E78B9676E9129AD79B114F6E325D165C04BN2dEF) Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", [статьи 35](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA6975B7BAC1D68F546A6C0A924E78B9676E9129AD79B114F6E325D165C548N2dAF) Федерального закона от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", [постановления](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680A964126E33835CC7EA473E6N5d3F) Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 30 ноября 2007 года N 306-п "О долгосрочных и ведомственных целевых программах Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", учитывая поручение Президента Российской Федерации от 1 августа 2008 года ПР-1573, в целях развития и обеспечения эффективности государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров Правительство Ханты-Мансийского автономного округа - Югры постановляет:

1. Утвердить прилагаемую целевую [программу](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680B95402EEC3835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA46N9d8F) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре на 2011 - 2013 годы" (далее - Программа).

2. Определить государственным заказчиком - координатором [Программы](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680B95402EEC3835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA46N9d8F) Департамент внутренней политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3. Финансирование расходов, связанных с реализацией [Программы](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680B95402EEC3835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA46N9d8F), осуществлять за счет и в пределах средств, предусмотренных законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете "Новости Югры".

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2011 года.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на первого заместителя Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры И.С.Петрова.

Губернатор

Ханты-Мансийского

автономного округа - Югры

Н.В.КОМАРОВА

Приложение

к постановлению Правительства

автономного округа

от 9 октября 2010 г. N 243-п

ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА

ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ

"РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ,

МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ И РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ - ЮГРЕ

НА 2011 - 2013 ГОДЫ"

Паспорт Программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование  Программы | развитие государственной гражданской службы,  муниципальной службы и резерва управленческих кадров в  Ханты-Мансийском автономном округе - Югре на 2011 - 2013 годы |
| Дата принятия  решения о  разработке  Программы | 10.03.2009, Указ Президента Российской Федерации N 261  "О федеральной программе "Реформирование и развитие  системы государственной службы Российской Федерации  (2009 - 2013 годы)" (ред. от 12.01.2010);  08.09.2010, поручение Губернатора Ханты-Мансийского  автономного округа - Югры |
| Разработчик  Программы | Департамент внутренней политики Ханты-Мансийского  автономного округа - Югры |
| Дата утверждения Программы  (наименование и  номер  соответствующего нормативного  акта) | постановление Правительства Ханты-Мансийского  автономного округа - Югры от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_ "О  целевой программе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Развитие государственной гражданской службы,  муниципальной службы и резерва управленческих кадров в  Ханты-Мансийском автономном округе - Югре на 2011 - 2013 годы" |
| Государственный  заказчик -  координатор  Программы | Департамент внутренней политики Ханты-Мансийского  автономного округа - Югры |
| Государственные  заказчики  Программы | Департамент информационных технологий Ханты-Мансийского  автономного округа - Югры, Департамент общественных  связей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры |
| Цель Программы | повышение эффективности государственной гражданской  службы и муниципальной службы |
| Задачи Программы | 1. Организационно-правовое обеспечение государственной  гражданской службы автономного округа и муниципальной  службы в автономном округе.  2. Внедрение на государственной гражданской службе и  муниципальной службе в автономном округе эффективных  технологий и современных методов кадровой работы.  3. Повышение профессиональной компетентности  государственных гражданских служащих, муниципальных  служащих и лиц, включенных в резерв управленческих  кадров автономного округа.  4. Развитие механизма предупреждения коррупции,  выявление и разрешение конфликта интересов на  государственной гражданской и муниципальной службе в  автономном округе.  5. Обеспечение мер, способствующих взаимосвязи  государственной гражданской службы и муниципальной  службы автономного округа, проведение единой кадровой  политики |
| Ожидаемые  непосредственные результаты  Программы | количество муниципальных служащих, получивших  дополнительное профессиональное образование, - 970  человек;  количество лиц, включенных в резерв управленческих  кадров, получивших дополнительное профессиональное  образование, - 180 человек;  увеличение доли должностей государственной гражданской  службы, по которым внедрены индивидуальные планы  профессионального развития, на 15% (с 70 до 85%) от  общего количества должностей;  увеличение доли органов государственной власти  автономного округа, внедривших программы  профессионального развития государственных гражданских  служащих, на 60% (с 0% до 60%) от общего количества  органов государственной власти автономного округа;  увеличение доли должностей государственной гражданской  службы, должностные регламенты по которым содержат  показатели результативности, на 30% (с 30% до 60%) от  общего количества должностей;  увеличение доли управленческих должностей, обеспеченных  резервом управленческих кадров, на 23% (с 27% до 50%) от общего количества управленческих должностей |
| Сроки реализации Программы | 2011 - 2013 годы |
| Перечень  подпрограмм | нет |
| Объемы и  источники  финансирования  Программы | Бюджет Ханты-Мансийского автономного округа - Югры -  18000,0 тыс. рублей, в том числе по годам:  2011 год - 7000,0 тыс. рублей,  2012 год - 6000,0 тыс. рублей,  2013 год - 5000,0 тыс. рублей |
| Ожидаемые  конечные  результаты  Программы  (показатели  социально-  экономической  эффективности) | увеличение количества должностей государственной  гражданской службы, замещенных на основании конкурса на  замещение вакантных должностей и из кадрового резерва,  на 10% (с 65 до 75%);  увеличение количества муниципальных служащих, повысивших квалификацию в соответствии с Программой, на 13% (с 2%  до 15%) от численности муниципальных служащих;  увеличение количества должностей муниципальной службы,  замещенных на основании конкурса на замещение вакантных  должностей и из кадрового резерва, на 13% (с 17 до 30%); увеличение доли управленческих должностей, замещенных из резерва управленческих кадров, на 8% (с 75% до 83%) от  общего количества замещенных должностей |

Раздел 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМЫ,

НА РЕШЕНИЕ КОТОРОЙ НАПРАВЛЕНА ПРОГРАММА

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: Закон ХМАО - Югры от 20.07.2007 имеет номер 113-оз, а не 13-оз.

Программа Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "Развитие государственной гражданской службы, муниципальной службы и резерва управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре на 2011 - 2013 годы" (далее - Программа) разрабатывается в соответствии со [статьей 66](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA6975B7BAC1D68F5469650E9E4E78B9676E9129AD79B114F6E325D165C04BN2dEF) Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", [статьей 35](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA6975B7BAC1D68F546A6C0A924E78B9676E9129AD79B114F6E325D165C548N2dAF) Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (ред. от 17.07.2009), [Указом](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA6975B7BAC1D68751696D059C1372B13E62932EA226A613BFEF24D165C6N4d6F) Президента Российской Федерации от 10.03.2009 N 261 "О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)" (ред. от 12.01.2010); [статьей 22](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680A9F402BE23835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EB4EN9d3F) Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 20.07.2007 N 13-оз "Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре" (ред. от 08.04.2010), [статьей 11](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680A9F402BED3835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA4EN9d2F) Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 31.12.2004 N 97-оз "О государственной гражданской службе Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" (ред. от 04.03.2010), [Законом](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680B944329E33835CC7EA473E6N5d3F) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 30.12.2008 N 172-оз "О резервах управленческих кадров в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре" (ред. от 11.06.2010); [постановлением](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680A964126E33835CC7EA473E6N5d3F) Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 30.11.2007 N 306-п "О долгосрочных и ведомственных целевых программах Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" (ред. от 15.04.2010); [разделом 5](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680893402FEC3835CC7EA473E653B9BA679568C64F28ED42N9dEF) Стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства автономного округа от 14.11.2008 N 491-рп.

Две предыдущие программы реформирования и развития государственной службы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (далее - автономный округ) в [2006 - 2007](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680997472FE73835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA47N9d2F) и [2008 - 2009 годах](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680B93462AE43835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA46N9dBF) не позволили завершить решение проблем правового и организационно-управленческого обеспечения гражданской службы в части:

регламентации деятельности гражданских служащих;

обеспечения сопоставления оценки профессиональной деятельности государственных служащих с качеством оказываемых государственным органом государственных услуг гражданам и организациям;

установления эффективных механизмов стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне;

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

В настоящее время в автономном округе нормативно урегулированы все обязательные вопросы, относящиеся к компетенции субъекта Федерации в сфере государственной гражданской службы. Вместе с тем система постоянного мониторинга применения законодательства в данной сфере не сформирована. Не унифицированы локальные акты органов государственной власти автономного округа, принимаемые в целях реализации законодательства о государственной гражданской службе. Отсутствуют критерии эффективности кадровой работы. В деятельности кадровых служб органов государственной власти автономного округа недостаточно используются современные методы кадровой работы и информационные технологии.

Анализ реализации программы развития муниципальной службы позволяет сделать вывод о том, что до настоящего времени вопрос кадровой обеспеченности реформы местного самоуправления (как привлечения квалифицированных кадров на муниципальную службу, так и повышения профессионального уровня работников органов местного самоуправления) продолжает оставаться одним из наиболее актуальных. В соответствии с требованиями законодательства органами государственной власти автономного округа ежегодно оказывается содействие в организации обучения муниципальных служащих. Так, в 2009 году потребность в дополнительном профессиональном образовании муниципальных служащих на 13,2% была обеспечена за счет программы развития муниципальной службы. В 2010 году органы местного самоуправления активизировали работу в данном направлении, прогнозные показатели обеспеченности данной деятельности финансированием из бюджетов муниципальных образований составляют 58,4%. Тем не менее, необходимость участия органов государственной власти автономного округа в организации процесса повышения квалификации муниципальных служащих сохраняется.

Особого внимания требует вопрос распространения и совершенствования процедуры конкурсного отбора при поступлении на муниципальную службу, поскольку в условиях отсутствия в федеральном законодательстве данной нормы в качестве обязательной муниципальные образования ограничивают число конкурсов, проводимых при приеме на вакантные должности, что снижает уровень открытости при назначении на должности муниципальной службы.

В связи с принятием ряда нормативных актов по вопросам профилактики и противодействия коррупции на подразделения по вопросам государственной и муниципальной службы и кадров в органах государственной власти и местного самоуправления возложены функции по проверке достоверности предоставляемых сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, организация деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов и другие. Данная деятельность нуждается в координации и методическом сопровождении в целях повышения ответственности должностных лиц, повышения эффективности проводимой работы.

Средствами массовой информации недостаточно освещаются положительные аспекты деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих. Необходимо повысить информированность жителей автономного округа об условиях и порядке прохождения государственной гражданской и муниципальной службы, о деятельности органов государственного управления и местного самоуправления.

В ходе изменения подходов к организации государственного и муниципального управления, реформирования управленческого аппарата выявилась проблема нехватки квалифицированных управленческих кадров нового поколения. В связи с этим в ноябре 2008 года была утверждена [Программа](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D356809904226E73835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA46N9dBF) Ханты-Мансийского автономного округа - Югры по развитию и эффективному использованию управленческих кадров на региональном и муниципальном уровнях (Губернаторская программа) на 2009 - 2010 годы, позволившая обеспечить совершенствование процесса выявления, отбора, обучения и применения резерва управленческих кадров на государственной гражданской и муниципальной службе, в организациях приоритетных сфер экономики. Тем не менее, несмотря на определенные результаты в работе, связанной с формированием и использованием резерва, недостаточно внимания было уделено подготовке резерва.

Перечисленные проблемы имеют межотраслевой и межведомственный характер, что делает необходимым привлечение к их решению органов государственной власти автономного округа, органов местного самоуправления и общественных институтов.

Раздел 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ, ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

[Цель](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680B95402EEC3835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA45N9dAF) и [задачи](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680B95402EEC3835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA45N9d9F) Программы приведены в паспорте Программы.

Целевые показатели приведены в [таблице 1](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680B95402EEC3835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA41N9d8F).

Раздел 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

Основные программные мероприятия приведены в [таблице 2](consultantplus://offline/ref=BA6BC6B9D6A627D9AFBA7778A1D696D9885D35680B95402EEC3835CC7EA473E653B9BA679568C64F28EA40N9d3F) по следующим пяти направлениям:

организационно-правовое обеспечение государственной гражданской службы и муниципальной службы в автономном округе, включающее определение вопросов, подлежащих нормативному регулированию на уровне субъекта Российской Федерации и муниципального образования, подготовку проектов типовых нормативных актов, иных решений в помощь структурным подразделениям исполнительных органов государственной власти автономного округа, органов местного самоуправления муниципальных образований, а также мониторинг применения законодательства;

внедрение эффективных технологий и методов кадровой работы, в том числе направленных на стимулирование, мотивацию и оценку деятельности, упорядочение и конкретизацию полномочий государственных гражданских и муниципальных служащих, повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих, в том числе посредством ротации, проведения экспериментов по разработке и внедрению дифференцированных критериев оценки эффективности и результативности деятельности государственных гражданских служащих, внедрения программного обеспечения с целью автоматизации кадрового делопроизводства и ведения реестра государственных гражданских и муниципальных служащих;

обеспечение повышения профессиональной компетентности государственных гражданских служащих, муниципальных служащих и лиц, включенных в резерв управленческих кадров автономного округа, путем организации дополнительного профессионального обучения, разработки и внедрения индивидуальных планов и программ профессионального развития;

реализация механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе в автономном округе, которая включает в себя меры по созданию реестра наиболее коррупционно опасных сфер деятельности исполнительных органов государственной власти автономного округа, разработке методики организации проверки соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, анализу эффективности деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

обеспечение взаимосвязи государственной гражданской службы и муниципальной службы автономного округа, проведение единой кадровой политики, в том числе посредством работы коллегиальных органов, оказания методологической и консультативной помощи исполнительным органам государственной власти и органам местного самоуправления по вопросам применения норм законодательства.

Раздел 4. ОБОСНОВАНИЕ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Финансовое обеспечение Программы осуществляется из средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в общей сумме 18000,0 тыс. рублей, в том числе по годам:

2011 год - 7000,0 тыс. рублей,

2012 год - 6000,0 тыс. рублей,

2013 год - 5000,0 тыс. рублей.

Ежегодные объемы финансирования определяются в соответствии с утвержденным бюджетом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на соответствующий финансовый год, иными источниками в соответствии с законодательством.

Раздел 5. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Управление ходом реализации Программы осуществляет государственный заказчик-координатор - Департамент внутренней политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, осуществляющий полномочия главного распорядителя средств, предусмотренных на выполнение Программы. Координатор программы несет ответственность за реализацию Программы, уточняет сроки реализации мероприятий и объемы их финансирования.

Реализация Программы осуществляется посредством размещения государственных заказов на выполнение работ, закупку и поставку продукции, оказание услуг на основе государственных контрактов на приобретение товаров (оказание услуг, выполнение работ) для государственных нужд, заключаемых государственным заказчиком с исполнителями в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Оценка хода исполнения мероприятий Программы основана на мониторинге ожидаемых непосредственных и конечных результатов Программы как сопоставления фактически достигнутых, так и целевых значений показателей. В соответствии с данными мониторинга по фактически достигнутым результатам реализации в Программу могут быть внесены изменения. В случае выявления лучших практик реализации программных мероприятий в Программу могут быть внесены изменения, связанные с оптимизацией этих мероприятий.

Таблица 1

Целевые показатели целевой программы

"Развитие государственной гражданской службы,

муниципальной службы и резерва управленческих кадров

в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре

на 2011 - 2013 годы"

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование показателей | Базовый  показатель на начало  реализации программы | Значение  показателя по  годам | | | Целевое  значение  показателя на момент  окончания  действия  программы |
| 2011 | 2012 | 2013 |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | ПОКАЗАТЕЛИ НЕПОСРЕДСТВЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ | | | | | |
| 1. | Количество муниципальных  служащих, получивших  дополнительное профессиональное  образование, человек | 360 | 400 | 320 | 250 | 970 |
| 2. | Количество лиц, включенных в  резерв управленческих кадров,  получивших дополнительное  профессиональное образование,  человек | 400 | 80 | 60 | 40 | 180 |
| 3. | Доля должностей государственной  гражданской службы, по которым  внедрены индивидуальные планы  профессионального развития, % | 70 | 75 | 80 | 85 | 85 |
| 4. | Доля органов государственной  власти автономного округа,  внедривших программы  профессионального развития  государственных гражданских  служащих | 0 | 40 | 50 | 60 | 60 |
| 5. | Доля должностей государственной  гражданской службы, должностные  регламенты по которым содержат  показатели результативности, % | 30 | 40 | 50 | 60 | 60 |
| 6. | Доля управленческих должностей,  обеспеченных резервом  управленческих кадров, % | 27 | 30 | 40 | 50 | 50 |
|  | ПОКАЗАТЕЛИ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ | | | | | |
| 1. | Увеличение доли должностей  государственной гражданской  службы, замещенных на основании  конкурса на замещение вакантных  должностей и из кадрового  резерва, в % от общего  количества замещенных должностей | 65 | 67 | 71 | 75 | 75 |
| 2. | Увеличение доли муниципальных  служащих, повысивших  квалификацию в рамках Программы, в % от численности муниципальных служащих | 2 | 6 | 11 | 15 | 15 |
| 3. | Увеличение доли должностей  муниципальной службы, замещенных на основании конкурса на  замещение вакантных должностей  и из кадрового резерва, в % от  общего количества замещенных  должностей | 17 | 20 | 25 | 30 | 30 |
| 4. | Увеличение доли управленческих  должностей, замещенных из  резерва управленческих кадров, в % от общего количества  замещенных управленческих  должностей | 75 | 77 | 80 | 83 | 83 |

Таблица 2

Основные мероприятия целевой программы

"Развитие государственной гражданской службы,

муниципальной службы и резерва управленческих кадров

в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре

на 2011 - 2013 годы"

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование  мероприятия | Государ-  ственный  заказчик | Источники финан-  сирования | Объемы  финансирования, тыс. руб. | | | | Ожидаемые  результаты |
| всего | в том числе: | | |
| 2011 год | 2012 год | 2013 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1. Организационно-правовое обеспечение государственной гражданской службы  автономного округа и муниципальной службы в автономном округе | | | | | | | | |
| 1.1. | Анализ нормативных  правовых актов в  сфере  государственной  гражданской и  муниципальной  службы с целью  совершенствования  нормативного  правового  регулирования  вопросов,  подлежащих  регулированию на  уровне субъекта  Российской  Федерации | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | <\*> |  |  |  |  | предложения по  внесению изменений  в действующие  нормативные  правовые акты,  регулирующие  вопросы в сфере  государственной  гражданской службы, муниципальной  службы |
| 1.2. | Подготовка типовых  актов  государственных  органов по вопросам организации  государственной  гражданской службы, типовых актов  органов местного  самоуправления  муниципальных  образований по  вопросам  организации  муниципальной  службы | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | <\*> |  |  |  |  | унификация актов  государственных  органов, органов  местного  самоуправления  муниципальных  образований по  вопросам  организации  государственной  гражданской и  муниципальной  службы |
| 1.3. | Проведение  мониторинга  применения  законодательства в  сфере  государственной  гражданской и  муниципальной  службы автономного  округа | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | <\*> |  |  |  |  | получение данных и  оценка результатов  деятельности  государственных  органов, органов  местного  самоуправления  муниципальных  образований по  применению  законодательства в  сфере  государственной  гражданской и  муниципальной  службы |
| 1.4. | Разработка  критериев оценки  эффективности  работы  государственных  органов автономного округа, органов  местного  самоуправления  муниципальных  образований  автономного округа  по вопросам  организации  государственной  гражданской и  муниципальной  службы | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | <\*> |  |  |  |  | оценка  эффективности и  качества работы  государственных  органов автономного округа, органов  местного  самоуправления  муниципальных  образований  автономного округа  по вопросам  организации  государственной  гражданской и  муниципальной  службы |
|  | Итого по подразделу 1 |  | <\*> |  |  |  |  |  |
| 2. Внедрение на государственной гражданской службе автономного округа и муниципальной  службе в автономном округе эффективных технологий и современных методов кадровой работы | | | | | | | | |
| 2.1. | Проведение  эксперимента по  разработке и  внедрению  дифференцированных  критериев оценки  эффективности и  результативности  деятельности  государственных  гражданских  служащих | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | бюджет  авто-  номного  округа | 400 | 400 | - | - | разработка и  внедрение  дифференцированных  критериев оценки  эффективности и  результативности  деятельности  государственных  гражданских  служащих  автономного округа |
| 2.2. | Проведение  эксперимента по  внедрению  механизмов ротации  кадров на  муниципальной  службе | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | <\*> |  |  |  |  | ротация 20  муниципальных  служащих, повышение профессиональной  компетентности  руководителей |
| 2.3. | Обеспечение участия представителей  высших учебных  заведений,  общественных  организаций в  оценочно-  экзаменационных  мероприятиях при  проведении  конкурсного отбора  в резерв  управленческих  кадров | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | бюджет  авто-  номного  округа | 90 | 30 | 30 | 30 | участие 10  представителей  высших учебных  заведений,  общественных  организаций в  оценочно-  экзаменационных  мероприятиях при  проведении  конкурсного отбора  в резерв  управленческих  кадров |
| 2.4. | Подготовка и  внедрение методик  проведения  конкурсов на  замещение вакантных должностей,  аттестации  государственных  гражданских и  муниципальных  служащих, их  ротации,  формирования  кадрового резерва,  решения других  кадровых вопросов | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры, Департамент  информационных технологий  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | бюджет  авто-  номного  округа | 120 | - | 120 | - | методики проведения конкурса,  аттестации,  ротации,  формирования  кадрового резерва |
| 2.5. | Внедрение и  сопровождение  специализированного программного  продукта для  автоматизации  кадрового  делопроизводства и  ведения реестра  муниципальных  служащих | Департамент  информационных технологий  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | бюджет  авто-  номного  округа | 420 | 420 | - | - | ведение на  постоянной основе  автоматизированного кадрового  делопроизводства в  50% муниципальных  образований |
| 2.6. | Совершенствование  программного  продукта  "Управление  персоналом" для  ведения на  постоянной основе  автоматизированного кадрового  делопроизводства | Департамент  информационных технологий  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | бюджет  авто-  номного  округа | 400 | - | 400 | - | ведение на  постоянной основе  автоматизированного кадрового  делопроизводства в  90% государственных органов |
| 2.7. | Разработка и  внедрение  специализированного программного  продукта для  формирования базы  данных резерва  управленческих  кадров, электронной регистрации  кандидатов на  официальном  веб-сайте органов  государственной  власти автономного  округа, а также  проведения  оценочно-  экзаменационных  мероприятий (в  режиме on-line) с  использованием  информационных  технологий | Департамент  информационных технологий  Ханты-  Мансийского  автономного  округа | бюджет  авто-  номного  округа | 1320 | 500 | - | 820 | использование  программного  продукта для  ведения  автоматизированной  базы данных резерва на 100% лиц,  включенных в резерв |
| 2.8. | Размещение  информации о  мероприятиях по  формированию  кадрового состава  органов  государственной  власти, органов  местного  самоуправления,  формированию и  использованию  резерва  управленческих  кадров в целях  информирования  населения | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры, Департамент  общественных  связей Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | <\*> |  |  |  |  | размещение  информации не реже  1 раза в квартал в  средствах массовой  информации и сети  Интернет |
|  | Итого по подразделу 2 |  | бюджет  авто-  номного  округа | 2750 | 1350 | 550 | 850 |  |
| 3. Повышение профессиональной компетентности государственных гражданских служащих,  муниципальных служащих и лиц, включенных в резерв управленческих кадров автономного округа | | | | | | | | |
| 3.1. | Разработка и  внедрение  индивидуальных  планов  профессионального  развития  государственных  гражданских  служащих  автономного округа  и программ  исполнительных  органов  государственной  власти автономного  округа по  профессиональному  развитию  государственных  гражданских  служащих | Департамент  внутренней  политики  автономного  округа | <\*> |  |  |  |  | организация в 60%  государственных  органов  дополнительного  профессионального  образования в  соответствии с  индивидуальными  планами и  программами  профессионального  развития |
| 3.2. | Проведение  мониторинга  эффективности  действующей системы дополнительного  профессионального  образования  государственных  гражданских  служащих  автономного округа | Департамент  внутренней  политики  автономного  округа | <\*> |  |  |  |  | получение данных  для изменения,  совершенствования  действующей системы дополнительного  профессионального  образования |
| 3.3. | Организация  обучения лиц,  включенных в резерв управленческих  кадров автономного  округа | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | бюджет  авто-  номного  округа | 1750 | 500 | 750 | 500 | обучение 180 лиц,  включенных в резерв управленческих  кадров |
| 3.4. | Проведение  совещаний,  конференций,  семинаров, "круглых столов" для  государственных  гражданских  служащих,  муниципальных  служащих по  актуальным вопросам | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | бюджет  авто-  номного  округа | 150 | 50 | 50 | 50 | проведение ежегодно одного мероприятия  по обсуждению  актуальных проблем  на государственной  гражданской и  муниципальной  службе |
| 3.5. | Включение разделов  антикоррупционной  направленности в  образовательные  программы  дополнительного  профессионального  образования  государственных  гражданских  служащих | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | <\*> |  |  |  |  | наличие раздела  антикоррупционной  направленности в  100%  образовательных  программ |
| 3.6. | Содействие органам  местного  самоуправления,  избирательным  комиссиям  муниципальных  образований  Ханты-Мансийского  автономного округа  - Югры в обучении  муниципальных  служащих, по  программам  дополнительного  профессионального  образования | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | бюджет  авто-  номного  округа | 12750 | 5000 | 4250 | 3500 | Обучение 970  муниципальных  служащих |
|  | Итого по подразделу 3 |  | бюджет  авто-  номного  округа | 14650 | 5550 | 5050 | 4050 |  |
| 4. Развитие механизма предупреждения коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе в автономном округе | | | | | | | | |
| 4.1. | Проведение  мониторинга  наиболее  коррупционно  опасных сфер  деятельности  исполнительных  органов  государственной  власти автономного  округа с целью  создания реестра | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | бюджет  авто-  номного  округа | 300 | - | 300 | - | реестр наиболее  коррупционно  опасных сфер  деятельности  исполнительных  органов  государственной  власти |
| 4.2. | Разработка методики организации  проведения проверки соблюдения  требований к  служебному  поведению и  урегулированию  конфликта интересов | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | <\*> |  |  |  |  | методика  организации  проведения проверки соблюдения  требований к  служебному  поведению и  урегулированию  конфликта интересов |
| 4.3. | Проведение анализа  эффективности  деятельности  комиссий по  соблюдению  требований к  служебному  поведению и  урегулированию  конфликта интересов в исполнительных  органах  государственной  власти автономного  округа, комиссий по урегулированию  конфликта интересов в органах местного  самоуправления  муниципальных  образований  автономного округа | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | <\*> |  |  |  |  | получение данных  для  совершенствования  деятельности  комиссий |
|  | Итого по подразделу 4 |  | бюджет  авто-  номного  округа | 300 | - | 300 | - |  |
| 5. Обеспечение мер, способствующих взаимосвязи государственной гражданской службы  и муниципальной службы автономного округа, проведение единой кадровой политики | | | | | | | | |
| 5.1. | Организация работы  коллегиальных  органов по вопросам формирования и  развития системы  управления  государственной  гражданской службой и муниципальной  службой автономного округа | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | бюджет  авто-  номного  округа | 300 | 100 | 100 | 100 | проведение двух  заседаний  коллегиальных  органов в год |
| 5.2. | Оказание  консультативной  помощи  исполнительным  органам  государственной  власти и органам  местного  самоуправления по  вопросам применения норм  законодательства | Департамент  внутренней  политики  Ханты-  Мансийского  автономного  округа - Югры | <\*> |  |  |  |  | размещение в сети  Интернет не менее  50 консультаций |
|  | Итого по подразделу 5 |  | бюджет  авто-  номного  округа | 300 | 100 | 100 | 100 |  |
|  | Всего по программе |  | бюджет  авто-  номного  округа | 18000 | 7000 | 6000 | 5000 |  |
|  | В т.ч. Департамент  внутренней политики Ханты-Мансийского  автономного округа  - Югры |  | бюджет  авто-  номного  округа | 15860 | 6080 | 5600 | 4180 |  |
|  | В т.ч. Департамент  информационных  технологий  Ханты-Мансийского  автономного округа  - Югры |  | бюджет  авто-  номного  округа | 2140 | 920 | 400 | 820 |  |
|  | В т.ч. Департамент  общественных связей Ханты-Мансийского  автономного округа  - Югры |  | <\*> |  |  |  |  |  |

--------------------------------

<\*> - реализация мероприятия осуществляется за счет финансирования основной деятельности государственного заказчика