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 Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", статьи 35 Федерального закона от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", постановления 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 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 Департамент внутренней политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3. Финансирование расходов, связанных с реализацией Программы, 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 - 2013годы  |
| 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 утвержденияПрограммы (наименование и номер соответствующегонормативного 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 - 2013годы"  |
| 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 непосредственныерезультаты 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%) отобщего количества управленческих должностей  |
| Сроки реализацииПрограммы  | 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, повысившихквалификацию 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 изрезерва 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 Федерального закона от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (ред. от 17.07.2009), Указом 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 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 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 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 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 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 и 2008 - 2009 годах 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 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 и задачи Программы приведены в паспорте Программы.

Целевые показатели приведены в таблице 1.

Раздел 3. МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

Основные программные мероприятия приведены в таблице 2 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 показательна начало реализациипрограммы  | Значение показателя по годам  | Целевое значение показателяна 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 муниципальныхслужащих  | 2  | 6  | 11  | 15  | 15  |
| 3.  | Увеличение доли должностей муниципальной службы, замещенныхна 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  | Источникифинан- сирования | Объемы финансирования, тыс.руб.  | Ожидаемые результаты  |
| всего | в том числе:  |
| 2011год  | 2012год  | 2013год  |
| 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 вопросаморганизации 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 автономногоокруга, 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 автономногоокруга, органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа по вопросам организации государственной гражданской и муниципальной службы  |
|  | Итого по подразделу1  |  | <\*>  |  |  |  |  |  |
| 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, повышениепрофессиональной компетентности руководителей  |
| 2.3. | Обеспечение участияпредставителей 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 вакантныхдолжностей, аттестации государственных гражданских и муниципальных служащих, их ротации, формирования кадрового резерва, решения других кадровых вопросов  | Департамент внутренней политики Ханты- Мансийского автономного округа - Югры,Департамент информационныхтехнологий Ханты- Мансийского автономного округа - Югры  | бюджет авто- номного округа  | 120  | -  | 120  | -  | методики проведенияконкурса, аттестации, ротации, формирования кадрового резерва  |
| 2.5. | Внедрение и сопровождение специализированногопрограммного продукта для автоматизации кадрового делопроизводства и ведения реестра муниципальных служащих  | Департамент информационныхтехнологий Ханты- Мансийского автономного округа - Югры  | бюджет авто- номного округа  | 420  | 420  | -  | -  | ведение на постоянной основе автоматизированногокадрового делопроизводства в 50% муниципальных образований  |
| 2.6. | Совершенствование программного продукта "Управление персоналом" для ведения на постоянной основе автоматизированногокадрового делопроизводства  | Департамент информационныхтехнологий Ханты- Мансийского автономного округа - Югры  | бюджет авто- номного округа  | 400  | -  | 400  | -  | ведение на постоянной основе автоматизированногокадрового делопроизводства в 90% государственныхорганов  |
| 2.7. | Разработка и внедрение специализированногопрограммного продукта для формирования базы данных резерва управленческих кадров, электроннойрегистрации 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 информационныхтехнологий Ханты- Мансийского автономного округа  | бюджет авто- номного округа  | 1320  | 500  | -  | 820  | использование программного продукта для ведения автоматизированной базы данных резервана 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 подразделу2  |  | 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 системыдополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих автономного округа  | Департамент внутренней политики автономного округа  | <\*>  |  |  |  |  | получение данных для изменения, совершенствования действующей системыдополнительного профессионального образования  |
| 3.3. | Организация обучения лиц, включенных в резервуправленческих кадров автономного округа  | Департамент внутренней политики Ханты- Мансийского автономного округа - Югры  | бюджет авто- номного округа  | 1750  | 500  | 750  | 500  | обучение 180 лиц, включенных в резервуправленческих кадров  |
| 3.4. | Проведение совещаний, конференций, семинаров, "круглыхстолов" 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 ежегодноодного 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 подразделу3  |  | бюджет авто- номного округа  | 14650 | 5550 | 5050 | 4050 |  |
| 4. Развитие механизма предупреждения коррупции, выявление и разрешение конфликта интересовна 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 методикиорганизации проведения проверкисоблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов | Департамент внутренней политики Ханты- Мансийского автономного округа - Югры  | <\*>  |  |  |  |  | методика организации проведения проверкисоблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов |
| 4.3. | Проведение анализа эффективности деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересовв исполнительных органах государственной власти автономного округа, комиссий поурегулированию конфликта интересовв органах местного самоуправления муниципальных образований автономного округа  | Департамент внутренней политики Ханты- Мансийского автономного округа - Югры  | <\*>  |  |  |  |  | получение данных для совершенствования деятельности комиссий  |
|  | Итого по подразделу4  |  | 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 вопросамформирования и развития системы управления государственной гражданской службойи муниципальной службой автономногоокруга  | 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 применениянорм законодательства  | Департамент внутренней политики Ханты- Мансийского автономного округа - Югры  | <\*>  |  |  |  |  | размещение в сети Интернет не менее 50 консультаций  |
|  | Итого по подразделу5  |  | бюджет авто- номного округа  | 300  | 100  | 100  | 100  |  |
|  | Всего по программе  |  | бюджет авто- номного округа  | 18000 | 7000 | 6000 | 5000 |  |
|  | В т.ч. Департамент внутренней политикиХанты-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 связейХанты-Мансийского автономного округа - Югры  |  | <\*>  |  |  |  |  |  |

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

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