**Муниципальное образование сельское поселение Усть-Юган**

**Нефтеюганский район**

**Ханты-Мансийский автономный округ – Югра**

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

 **УСТЬ-ЮГАН**

 **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

\_ 05.06.2013\_\_\_\_\_ № \_57-па\_

п. Усть-Юган

О внесении изменений в постановление администрации

сельского поселения Усть-Юган от 18.04.2012 № 32-па

«Об утверждении Программы «Развитие муниципальной службы

в муниципальном образовании сельское поселение Усть-Юган

на 2012-2014 годы»

В целях развития муниципальной службы в муниципальном образовании сельское поселение Усть-Юган, в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (с изменениями на 03.12.2012), Бюджетным кодексом Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с изменениями на 23.02.2013), постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.10.2010 № 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- 2015 годы» (с изменениями на 15.03.2013), Уставом муниципального образования сельское поселение Усть-Юган, постановлением администрации сельского поселения Усть-Юган от 27.11.2012 № 80-па «Об утверждении Порядка разработки, утверждения и реализации ведомственных целевых программ муниципального образования сельское поселение Усть-Юган» п о с т а н о в л я ю:

1. Внести изменения в постановление администрации сельского поселения Усть-Юган от 18.04.2012 № 32-па «Об утверждении Программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании сельское поселение Усть-Юган на 2012-2014 годы»:

1.1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению к данному постановлению.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию (обнародованию) в информационном бюллетене «Усть-Юганский вестник».

3. Настоящее решение вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) в информационном бюллетене «Усть-Юганский вестник».

4. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

Глава поселения С.В. Колосенко

 Приложение

 к постановлению администрации

 сельского поселения Усть-Юган

 от \_05.06.2013\_ №\_57-па

**Программа**

**«Развитие муниципальной службы в муниципальном**

 **образовании сельское поселение Усть-Юган на 2011-2014 годы»**

 **Паспорт Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1.1 | Полное наименование Программы | Долгосрочная целевая программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании сельское поселение Усть-Юган на 2011-2014 годы» (далее – программа)  |
| 1.2 |  Основание для разработки программы | ст.35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», -ст.22 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», Бюджетный кодекс Российской федерации, окончание срока действия программы «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Усть-Юган на 2009 2011 годы» |
| 1.3 | Разработчик Программы  |  Ведущий специалист по работе с кадрами Богомолова И.Н. |
| 1.4 | Куратор программы | Заместитель главы поселения Мякишев В.А. |
| 1.5 | Администратор программы | Заведующий организационно-правовым сектором Оноприйко И.В. |
| 1.6 | Соадминистратор | Ведущий специалист по работе с кадрами Богомолова И.Н., руководители структурных подразделений |
| 1.7 | Цели и задачи Программы | Цель: Повышение эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих в муниципальном образовании сельское поселение Усть-Юган.Задачи:- создание условий для оптимального организационно-правового, методологического и социально-экономического обеспечения муниципальной службы;-формирование механизма использования современных кадровых технологий в системе муниципальной службы, совершенствования комплекса мер содействия должностному росту муниципальных служащих;-повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих;- совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе, открытость и гласность деятельности органов местного самоуправления.- определение рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья муниципального служащего. |
| 1.8 | Этапы и сроки реализации программы | Реализация программы рассчитана на период 2012-2014 годы (по годам) |
| 1.9 | Объемы и источники финансирования Программы | Финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения Усть-Юган в соответствии с Порядком финансового обеспечения реализации мероприятий Программы согласно приложению 3 к программе |
| 1.10 | Ожидаемые конечные результаты реализации программы | Ожидаемые результаты:-совершенствование нормативного правового регулирования муниципальной службы;-совершенствование комплекса мер, направленных на содействие должностному росту муниципальных служащих;-реализация принципа открытости деятельности муниципальной службы, всесторонняя и объективная оценка рассматриваемых на комиссиях вопросов;- унификация системы проведения проверки соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, совершенствование деятельности комиссии по урегулированию конфликта интересов. |

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОБЛЕМЫ,

НА РЕШЕНИЕ КОТОРОЙ НАПРАВЛЕНА ПРОГРАММА

Долгосрочная целевая программа муниципального образования сельское поселение Усть-Юган «Развитие муниципальной службы в сельском поселении Усть-Юган на 2012-2014 годы» разрабатывается в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 22 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.07.2007 № 113-оз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.10.2010 № 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».

Предыдущая долгосрочная целевая программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании сельское поселение Усть-Юган на 2009-2011 годы» не позволила до конца завершить решение проблем правового и организационно-управленческого обеспечения муниципальной службы в части:

 регламентации деятельности муниципальных служащих;

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

 установления эффективных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;

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

 Анализ качественного состава показывает, что уровень образования муниципальных служащих достаточно высок: 95% муниципальных служащих имеют высшее профессиональное образование, в том числе 5% имеют два высших образования, 4% муниципальных служащих имеют высшее профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», 3 муниципальных служащих прошли профессиональную переподготовку по направлению «Государственное и муниципальное управление».

Эффективность деятельности любого властного органа напрямую зависит от правильности подбора, расстановки и рационального использования кадров, их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, то есть от грамотного кадрового обеспечения этих органов.

Административная реформа выдвинула на первый план проблему создания корпуса муниципальных служащих, обладающих современными научными знаниями в области управления.

В этой связи назрела острая необходимость пересмотра и коренного изменения принципов формирования кадровой политики. Набирает силу процесс создания системы научно-методического обеспечения подготовки кадров.

Требуется разработка современного механизма развития муниципальной службы на долговременной основе. Гарантировать непрерывность процесса совершенствования муниципальной службы призвана практика принятия и реализация программы реформирования и развития муниципальной службы.

В настоящее время в муниципальном образовании сельское поселение Усть-Юган нормативно урегулированы все обязательные вопросы, относящиеся к муниципальной службе. Вместе с тем система постоянного мониторинга применения законодательства в данной сфере не сформирована. В деятельности кадровой службы органа местного самоуправления сельское поселение Усть-Юган недостаточно используются современные методы кадровой работы и информационные технологии.

 В данный момент 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 связи с принятием ряда нормативных актов по вопросам профилактики и противодействия коррупции на кадрового работника в органах местного самоуправления возложены функции по проверке достоверности предоставляемых сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, организация деятельности комиссии по урегулированию конфликта интересов и другие. Данная деятельность нуждается в выработке единого подхода координации и методического сопровождения в целях повышения эффективности проводимой работы.

 Средствами массовой информации недостаточно освещается положительные аспекты деятельности муниципальных служащих. Необходимо повысить информированность жителей сельского поселения Усть-Юган об условиях и порядке прохождения муниципальной службы, о деятельности органов местного самоуправления.

На создание профессиональной муниципальной службы органов местного самоуправления сельского поселения Усть-Юган, основанной на принципах учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, направлены мероприятия настоящей Программы.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ, ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

 2.1. Целью долгосрочной целевой программы является повышение эффективности и результативности деятельности муниципальных служащих в муниципальном образовании сельское поселение Усть-Юган.

 Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

 - создание условий для оптимального организационно-правового, методологического и социально-экономического обеспечения муниципальной службы;

 - формирование механизма использования современных кадровых технологий в системе муниципальной службы, совершенствования комплекса мер содействия должностному росту муниципальных служащих;

 - повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих;

 - совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе, открытость и гласность деятельности органов местного самоуправления.

3. СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММ

Реализация программы рассчитана на период с 2012 по 2014 годы (включительно)

4. ПРОГРАМНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ

ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ

 Программой предусмотрены мероприятия по реализации цели и задач долгосрочной целевой программы, изложенные в приложении 1 к программе. Основные программные мероприятия включают в себя следующие направления:

 Организационно-правовое обеспечение муниципальной службы в сельском поселении Усть-Юган, включающее определение вопросов, подлежащих нормативному регулированию на уровне муниципального образования, подготовку проектов типовых нормативных актов, иных решений, 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 муниципальных служащих. повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

 Обеспечение повышения профессиональной компетентности муниципальных служащих путем организации дополнительного профессионального обучения;

 Реализация механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в муниципальном образовании сельское поселение Усть-Юган, которая включает в себя разработку методики организации проверки соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Анализу эффективности деятельности комиссий по урегулированию конфликта интересов;

 Реализация механизмов системы открытости, гласности в деятельности муниципальной службы в печатных изданиях и на официальном сайте органа местного самоуправления сельское поселение Усть-Юган.

5. ОБЪЕМ БЮДЖЕТНЫХ АССИГНОВАНИЙ ПО ИСТОЧНИКАМ ФИНАНСИРОВАНИЯ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ

Финансирование программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования сельское поселение Усть-Юган в общей сумме 240 тыс. рублей, в том числе по годам:

2012 год – 50,1 тыс. рублей;

2013 год - 75,0 тыс. рублей;

2014 год – 0,0 тыс. рублей.

Ежегодные объемы финансирования определяются в соответствии с утвержденным бюджетом муниципального образования сельское поселение Усть-Юган на соответствующий финансовый год, иными источниками в соответствии с законодательством.

 6. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Механизм реализации программы включает организацию управления программой и контроль ее реализации через выполнение конкретных мероприятий и строится на принципах партнерства, четкого разграничения полномочий и ответственности всех исполнителей программных мероприятий.

 Непосредственный контроль за реализацией программы осуществляет куратор программы.

Администратор программы осуществляет контроль за достижением установленной цели и задач программы, несет ответственность за целевое и

эффективное использование бюджетных средств.

Соадминистратор программы несет ответственность за целевое и эффективное использование бюджетных средств, качественное выполнение отдельных мероприятий программы.

7. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

В результате реализации мероприятий Программы предполагается достижение следующих результатов:

-совершенствование нормативного правового регулирования муниципальной службы;

-Унификация актов органов местного самоуправления по вопросам организации муниципальной службы;

- внедрение положительного опыта реализации кадровой политики;

-повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих;

-отсутствие коррупционных правонарушений;

-унификация системы проведения проверки соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

- реализация системы открытости, гласности в деятельности муниципальной службы, повышение информированности жителей поселения об условиях и порядке прохождения муниципальной службы, о деятельности органов местного самоуправления.

 Приложение

 к программе администрации

 сельского поселения Усть-Юган

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

**МЕРОПРИЯТИЯ
К ПРОГРАММЕ «РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ УСТЬ-ЮГАН НА 2012-2014 ГОДЫ»**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  Мероприятия программы | Исполнитель | СрокВыполнения  | Финансовые затраты на реализацию ( тыс. руб.) | Ожидаемые результаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | Всего | 2012 | 2013 | 2014 | 6 |
|  Повышение эффективности и результативности деятельности муниципальной службы |
|  1. Создание условий для оптимального организационно-правового, методологического обеспечения муниципальной службы |
| 1. | Организационно-правовое обеспечение муниципальной службы в сельском поселении Усть-Юган |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.1. | Анализ нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы | Ведущий специалист Богомолова И.Н. | 2012-2014 |  |  |  |  | Совершенствование нормативного правового регулирования муниципальной службы |
| 1.2. | Подготовка актов органов местного самоуправления по вопросам организации муниципальной службы | Заведующий организационно-правовым сектором Оноприйко И.В., ведущий специалист Богомолова И.Н. | 2012-2014 |  |  |  |  | Унификация актов органов местного самоуправления по вопросам организации муниципальной службы |
|  2. Формирование механизма использования современных кадровых технологий в системе муниципальной службы, совершенствования комплекса мер содействия должностному росту муниципальных служащих |
| 2. | Внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.1. | Изучение положительного опыта реализации кадровой политики на государственной и муниципальной службе. Анализ комплекса мер, направленных на содействие должностному росту муниципальных служащих | Заведующий организационно-правовым сектором Оноприйко И.В., ведущий специалист Богомолова И.Н. | 2012-2014 |  |  |  |  | Внедрение положительного опыта реализации кадровой политики. |
| 3. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих  |
| 3. | Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1. | Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих органов местного самоуправления  | Ведущий специалист Богомолова И.Н. | 2012-2014 | 73,6 | 43,6 | 30 |  | Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих  |
| 3.2. | Краткосрочные формы обучения (одно-, двухдневные специализированные (проблемные) семинары, дискуссии, круглые столы) по профильным направлениям | Ведущий специалистБогомолова И.Н. | 2012-2014 | 6,5 | 6,5 |  |  |  |
| 3.3. | Программы индивидуального самостоятельного обучения муниципальных служащих с использованием дистанционной формы обучения; | Руководители структурных подразделений | 2012-2014 |  |  |  |  |  |
| 4. Совершенствование работы, направленной на применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на муниципальной службе, открытость и гласность деятельности органов местного самоуправления |
| 4. | Развитие механизма предупреждения коррупции, выявление и разрешение конфликта интересов на муниципальной службе в муниципальном образовании сельское поселение Усть-Юган | Ведущий специалист Богомолова И.Н. | 2012-2014 |  |  |  |  | Отсутствие коррупционных правонарушений |
| 4.1. | Разработка методики организации проведения проверки соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов | Ведущий специалист Богомолова И.Н. | 2012-2014 |  |  |  |  | Унификация системы проведения проверки соблюдения требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов |
| 4.2. | Проведение мероприятий, направленных на снижение нарушений (проведение разъяснительной работы с муниципальными служащими) | Ведущий специалист Богомолова И.Н. | 2012-2014 |  |  |  |  |  |
| 4.3. | Повышение информированности жителей поселения об условиях и порядке прохождения муниципальной службы, о деятельности органов местного самоуправления | Заведующий организационно-правовым сектором Оноприйко И.В. | 2012-2014 |  |  |  |  | Реализация системы открытости, гласности в деятельности муниципальной службы, повышение информированности жителей поселения об условиях и порядке прохождения муниципальной службы, о деятельности органов местного самоуправления |
| 4.4. | Организация размещения информации о положительных результатах деятельности муниципальной службы | Заведующий организационно-правовым сектором Оноприйко И.В.  | 2012-2014 |  |  |  |  |
| 4.5.  | Определение рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья муниципального служащего. | Ведущий специалист Богомолова И.Н | 2012-2014 | 45 |  | 45 |  | Выявление заболеваний препятствующих прохождению муниципальной службы |
| ИТОГО ПО ПРОГРАММЕ: | 125,1 | 50,1 | 75 |  |  |