

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

13.11.2019

г. Ставрополь

№ 3211

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ставрополе»

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, федеральными законами от 28 июня 2014 г. № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации», от 06 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации города Ставрополя от 26.08.2019 № 2382 «О Порядке принятия решения о разработке муниципальных программ, их формирования и реализации»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ставрополе» согласно приложению.

2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Ставрополя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2020 года.

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации города Ставрополя Белолапенко Ю.В.

Глава города Ставрополя

А.Х. Джатдоев

Приложение

к постановлению
администрации города Ставрополя
от 13.11.2019 № 3211

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА «Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ставрополе»

ПАСПОРТ муниципальной программы «Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ставрополе»

Наименование программы	«Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ставрополе» (далее – Программа)
Ответственный исполнитель программы	администрация города Ставрополя в лице управления кадровой политики администрации города Ставрополя
Соисполнители программы	отраслевые (функциональные) и территориальные органы администрации города Ставрополя
Участники программы	нет
Цель программы	повышение эффективности муниципального управления в городе Ставрополе
Показатели (индикаторы) достижения целей программы	доля муниципальных служащих, включенных в муниципальный резерв управленческих кадров; доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован муниципальный резерв управленческих кадров
Задачи программы	формирование кадрового резерва на муниципальной службе, подготовленного к реализации функций муниципального управления, повышение объективности и эффективности механизмов отбора кадров на муниципальной службе, повышение уровня профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной работе; обеспечение непрерывного профессионального развития муниципальных служащих; развитие механизма профилактики коррупционных правонарушений, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе

Показатели решения задач программы	<p>доля муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв;</p> <p>доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв;</p> <p>доля муниципальных служащих, прошедших конкурсный отбор на замещение вакантных должностей муниципальной службы;</p> <p>доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию;</p> <p>доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;</p> <p>доля муниципальных служащих, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции на муниципальной службе;</p> <p>доля граждан, удовлетворенных качеством и доступностью государственных и муниципальных услуг, предоставляемых органами местного самоуправления города Ставрополя</p>
Сроки реализации программы	2020 – 2025 годы
Объемы и источники финансового обеспечения программы	<p>объем финансирования Программы за счет средств бюджета города Ставрополя составляет 1560,00 тыс. рублей, в том числе:</p> <p>2020 год – 260,00 тыс. рублей;</p> <p>2021 год – 260,00 тыс. рублей;</p> <p>2022 год – 260,00 тыс. рублей;</p> <p>2023 год – 260,00 тыс. рублей;</p> <p>2024 год – 260,00 тыс. рублей;</p> <p>2025 год – 260,00 тыс. рублей</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<p>доля муниципальных служащих, включенных в муниципальный резерв управленческих кадров, с 8 процентов в 2020 году увеличится до 13 процентов в 2025 году;</p> <p>доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован муниципальный резерв управленческих кадров, с 31 процента в 2020 году увеличится до 36 процентов в 2025 году;</p> <p>доля муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв, с 21 процента в 2020 году увеличится до 26 процентов в 2025 году;</p> <p>доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, с 16 процентов в</p>

2020 году увеличится до 21 процента в 2025 году;
доля муниципальных служащих, прошедших конкурсный отбор на замещение вакантных должностей муниципальной службы, с 6 процентов в 2020 году увеличится до 11 процентов в 2025 году;
доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, с 26 процентов в 2020 году увеличится до 31 процента в 2025 году;
доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, с 11 процентов в 2020 году увеличится до 16 процентов в 2025 году;
доля муниципальных служащих, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции на муниципальной службе, с 3 процентов в 2020 году увеличится до 8 процентов в 2025 году;
доля граждан, удовлетворенных качеством и доступностью государственных и муниципальных услуг, предоставляемых органами местного самоуправления города Ставрополя, с 51,5 процента в 2020 году увеличится до 54 процентов в 2025 году

1. Общая характеристика текущего состояния сферы реализации Программы и прогноз ее развития

Программа разработана в соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», постановлением администрации города Ставрополя от 21.06.2019 № 1693 «О Перечне муниципальных программ города Ставрополя, принимаемых к разработке в 2019 году».

Приоритетными направлениями совершенствования системы муниципального управления в городе Ставрополе являются развитие кадрового потенциала муниципальной службы в городе Ставрополе (далее – муниципальная служба), внедрение новых принципов кадровой политики в сфере муниципальной службы.

На территории муниципального образования города Ставрополя Ставропольского края сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ставропольского края.

Осуществляется мониторинг изменений законодательства Российской Федерации и Ставропольского края о муниципальной службе, ведется работа по актуализации и совершенствованию муниципального законодательства.

Поступление граждан на муниципальную службу осуществляется по результатам конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной

службы в администрации города Ставрополя. Практика конкурсного отбора внедряется также в деятельность отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации города Ставрополя (далее – органы администрации).

Целенаправленно проводится работа по формированию, подготовке и использованию муниципального резерва управленческих кадров и кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы (далее – кадровый резерв).

В целях оценки профессионализма муниципальных служащих в установленные законодательством Российской Федерации сроки проводится аттестация муниципальных служащих.

В рамках получения дополнительного профессионального образования муниципальные служащие города Ставрополя направляются на обучение по программам повышения квалификации и иные мероприятия по профессиональному развитию.

В целях обеспечения открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю на официальном сайте администрации города Ставрополя в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается актуальная информация о поступлении на муниципальную службу и ее прохождении.

Вместе с тем ряд направлений развития муниципальной службы остается недостаточно реализованным.

С целью обеспечения максимальной результативности применения нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Ставропольского края, а также муниципальных нормативных правовых актов о муниципальной службе требуется постоянное системное обеспечение органов администрации информационно-методическими материалами по вопросам практического применения указанных нормативных правовых актов.

Сохраняется недостаток квалифицированных кадров на муниципальной службе. Недостаточно активно ведется работа по привлечению на муниципальную службу молодых специалистов, ориентированных на многолетнее прохождение муниципальной службы и профессиональное саморазвитие.

Не в полной мере отвечает современным требованиям работа по формированию, подготовке и эффективному использованию кадрового резерва в органах администрации. Формирование кадрового резерва зачастую происходит без достаточного изучения вероятной потребности в специалистах с учетом кадровой укомплектованности, обеспеченности кадровым резервом, вероятности появления вакантных должностей, прогноза исключения из кадрового резерва, что приводит к его избыточности. Формируя кадровый резерв, необходимо налаживать систему развития, обучения лиц, включенных в кадровый резерв, а также создавать условия для их саморазвития. На сегодняшний день этому направлению уделяется недостаточное внимание, в том числе ввиду отсутствия материальных и иных

ресурсов.

При формировании кадрового состава муниципальной службы его основу должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления. В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы.

В недостаточных объемах осуществляется дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих. Необходимость повышения квалификации муниципальных служащих во многом обусловлена постоянными изменениями законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края.

Качество повышения квалификации муниципальных служащих не в полной мере отвечает потребностям развития муниципальной службы, что требует актуализации учебных планов и программ, внедрения новых тем и форм дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, в том числе кейс-технологий, дистанционного обучения.

Развитие муниципальной службы невозможно вне системного регулирования. Таким образом, продолжает оставаться актуальной необходимость применения программных методов согласованного системного развития муниципальной службы в целях комплексного решения проблем в данной сфере.

Развитие муниципальной службы без использования программных методов может привести к снижению результативности мероприятий, проводимых бессистемно и непоследовательно при внедрении на муниципальной службе технологий и современных методов кадровой работы, формировании высококвалифицированного кадрового состава, и, как следствие, к снижению профессионализма муниципальных служащих и эффективности муниципального управления в городе Ставрополе в целом.

Важнейшими условиями успешной реализации Программы являются эффективный мониторинг выполнения намеченных мероприятий, принятие оперативных мер по корректировке мероприятий и показателей (индикаторов) Программы.

Выполнению поставленных задач могут препятствовать негативные факторы финансового характера (финансовые риски).

Финансовые риски связаны с возникновением дефицита бюджета города Ставрополя и, как следствие, с недостаточным уровнем финансирования Программы. Финансовые риски могут повлечь невыполнение в полном объеме мероприятий Программы, что существенно повлияет на уровень профессиональной подготовки муниципальных служащих и развитие кадровой политики в целом.

Преодоление указанных рисков возможно при условии достаточного и своевременного финансирования мероприятий Программы из бюджета города Ставрополя.

2. Цели Программы (задачи Программы)

Целью программы является повышение эффективности муниципального управления в городе Ставрополе.

Достижение указанной цели Программы обеспечивается за счет решения задач Программы:

формирование кадрового резерва на муниципальной службе, подготовленного к реализации функций муниципального управления, повышение объективности и эффективности механизмов отбора кадров на муниципальной службе, повышение уровня профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной работе;

обеспечение непрерывного профессионального развития муниципальных служащих;

развитие механизма профилактики коррупционных правонарушений, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе.

3. Сроки реализации Программы

Реализация Программы рассчитана на 6 лет, с 2020 года по 2025 год включительно.

4. Перечень и общая характеристика мероприятий Программы

Перечень и характеристика мероприятий Программы приведены в приложении 1 к Программе.

5. Ресурсное обеспечение Программы

Общий объем финансирования Программы за счет средств бюджета города Ставрополя составляет 1560,00 тыс. рублей, в том числе:

2020 год – 260,00 тыс. рублей;

2021 год – 260,00 тыс. рублей;

2022 год – 260,00 тыс. рублей;

2023 год – 260,00 тыс. рублей;

2024 год – 260,00 тыс. рублей;

2025 год – 260,00 тыс. рублей.

Главным распорядителем средств бюджета города Ставрополя является администрация города Ставрополя.

Объем средств, предусмотренный на осуществление мероприятий Программы, носит прогнозный характер и будет ежегодно уточняться.

Финансирование за счет средств бюджетов Российской Федерации и Ставропольского края, а также за счет средств внебюджетных источников не предусмотрено.

6. Система управления реализацией Программы

Текущее управление реализацией и реализацию Программы осуществляет ответственный исполнитель Программы – администрация города Ставрополя в лице управления кадровой политики администрации города Ставрополя.

Ответственный исполнитель Программы совместно с соисполнителями Программы ежегодно разрабатывает детальный план-график и направляет его в комитет экономического развития администрации города Ставрополя на согласование не позднее 01 декабря года, предшествующего очередному финансовому году.

Детальный план-график, согласованный с комитетом экономического развития администрации города Ставрополя, утверждается ответственным исполнителем Программы ежегодно в срок до 31 декабря года, предшествующего очередному финансовому году.

Ежегодно управление кадровой политики администрации города Ставрополя в срок до 15 декабря текущего финансового года по согласованию с соисполнителями Программы утверждает план реализации Программы на очередной финансовый год.

Соисполнители Программы два раза в год до 10 июля и до 10 февраля каждого года представляют в управление кадровой политики администрации города Ставрополя отчет о ходе реализации мероприятий Программы.

Ответственный исполнитель Программы ежегодно до 15 февраля года, следующего за отчетным, представляет в комитет экономического развития администрации города Ставрополя сводный годовой отчет о ходе реализации и об оценке эффективности реализации Программы в порядке, установленном муниципальным правовым актом администрации города Ставрополя.

Мониторинг и контроль реализации Программы осуществляются в порядке, установленном муниципальным нормативным правовым актом администрации города Ставрополя.

Сведения о составе и значениях показателей (индикаторов) достижения целей (показателей решения задач) Программы приведены в приложении 2 к Программе.

Сведения о весовых коэффициентах, присвоенных целям и задачам Программы, приведены в приложении 3 к Программе.

Первый заместитель главы
администрации города Ставрополя

Ю.В. Белолопенко

Приложение 1

к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы
и противодействие коррупции
в городе Ставрополе»

ПЕРЕЧЕНЬ И ХАРАКТЕРИСТИКА МЕРОПРИЯТИЙ
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ставрополе»

№ п/п	Наименование основного мероприятия (мероприятия)	Ответственный исполнитель, соисполнители	Обоснование выделения основного мероприятия (мероприятия)	Сроки исполнения (годы)	Объем финансирования (бюджет города Ставрополя) тыс. руб.						Взаимосвязь с показателями (индикаторами) программы
					2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Цель: Повышение эффективности муниципального управления в городе Ставрополе											пункты 1, 2 приложения 2 к программе
Задача 1. Формирование кадрового резерва на муниципальной службе, подготовленного к реализации функций муниципального управления, повышение объективности и эффективности механизмов отбора кадров на муниципальной службе, повышение уровня профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной работе											
Основное мероприятие 1. Обеспечение применения эффективных технологий и современных методов кадровой работы на муниципальной службе											
1.	Разработка нормативных правовых актов города Ставрополя, регулирующих вопросы муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края	управление кадровой политики администрации города Ставрополя, отраслевые (функциональные) и территориальные органы администрации города Ставрополя (далее – органы администрации)	обеспечение эффективной реализации законодательства Российской Федерации и законодательства Ставропольского края о муниципальной службе, своевременная корректировка основных направлений кадровой политики в системе муниципальной службы	2020 - 2025	без финансирования						-
2.	Проведение мониторинга кадровых процессов и уровня организации	управление кадровой политики администрации	систематическое отслеживание кадровых изменений	2020 - 2025	без финансирования						-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	муниципальной службы в администрации города Ставрополя, органах администрации	города Ставрополя, органы администрации									
3.	Эффективное планирование и использование резерва управленческих кадров, кадрового резерва на муниципальной службе	управление кадровой политики администрации города Ставрополя, органы администрации	организация и проведение мероприятий по формированию и подготовке резерва управленческих кадров, кадрового резерва	2020 - 2025	без финансирования						пункты 1, 2, 3, 4 приложения 2 к программе
4.	Внедрение эффективных технологий и современных методов отбора кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы	управление кадровой политики администрации города Ставрополя, органы администрации	организация проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы	2020 - 2025	без финансирования						пункт 5 приложения 2 к программе
5.	Внедрение системы комплексной оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих	управление кадровой политики администрации города Ставрополя, органы администрации	организация проведения аттестаций муниципальных служащих	2020 - 2025	без финансирования						пункт 6 приложения 2 к программе
6.	Организация прохождения практики студентами образовательных организаций в администрации города Ставрополя, органах администрации	управление кадровой политики администрации города Ставрополя, органы администрации	потребность в высококвалифицированных молодых специалистах	2020 - 2025	без финансирования						-
Задача 2. Обеспечение непрерывного профессионального развития муниципальных служащих											
Основное мероприятие 2. Создание условий для профессионального развития и личностного роста муниципальных служащих											
7.	Организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих	управление кадровой политики администрации города Ставрополя, органы администрации	повышение профессионального уровня муниципальных служащих	2020 - 2025	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00	160,00	пункт 7 приложения 2 к программе

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
8.	Участие в семинарах, конференциях и других мероприятиях по вопросам, входящим в компетенцию органов местного самоуправления	управление кадровой политики администрации города Ставрополя, органы администрации	повышение профессионального уровня муниципальных служащих	2020 - 2025	без финансирования						-
Задача 3. Развитие механизма профилактики коррупционных правонарушений, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе											
Основное мероприятие 3. Формирование антикоррупционных механизмов в кадровой работе											
9.	Разработка муниципальных правовых актов города Ставрополя в сфере противодействия коррупции в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края	управление кадровой политики администрации города Ставрополя, органы администрации	организационно-правовые меры по формированию механизма противодействия коррупции	2020 - 2025	без финансирования						-
10.	Проведение антикоррупционной экспертизы проектов нормативных правовых актов и нормативных правовых актов, издаваемых администрацией города Ставрополя и должностными лицами органов администрации	комитет правового обеспечения деятельности администрации города Ставрополя, органы администрации	антикоррупционные меры по формированию механизма противодействия коррупции	2020 - 2025	без финансирования						-
11.	Организация мероприятий по предупреждению, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе, а также предотвращению и устранению нарушений правил служебного поведения муниципальных служащих	управление кадровой политики администрации города Ставрополя, органы администрации	выявление и устранение условий, способствующих распространению коррупции	2020 - 2025	без финансирования						-

Приложение 2

к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы
и противодействие коррупции
в городе Ставрополе»

СВЕДЕНИЯ о составе и значениях показателей (индикаторов) достижения целей (показателей решения задач) муниципальной программы «Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ставрополе»

№ п/п	Наименование показателя (индикатора) достижения цели программы и показателя решения задачи программы	Единица измерения	Значение показателя (индикатора) достижения цели программы и показателя решения задачи программы по годам							
			отчетный год 2018	отчетный год 2019	текущий год 2020	очередной год 2021	очередной год 2022	очередной год 2023	очередной год 2024	очередной год 2025
Цель. Повышение эффективности муниципального управления в городе Ставрополе										
1.	Доля муниципальных служащих, включенных в муниципальный резерв управленческих кадров	процент	6	7	8	9	10	11	12	13
2.	Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован муниципальный резерв управленческих кадров	процент	29	30	31	32	33	34	35	36
Задача 1. Формирование кадрового резерва на муниципальной службе, подготовленного к реализации функций муниципального управления, повышение объективности и эффективности механизмов отбора кадров на муниципальной службе, повышение уровня профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной работе										
3.	Доля муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв	процент	19	20	21	22	23	24	25	26
4.	Доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв	процент	14	15	16	17	18	19	20	21
5.	Доля муниципальных служащих, прошедших конкурсный отбор на замещение вакантных должностей муниципальной службы	процент	4	5	6	7	8	9	10	11
6.	Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию	процент	23	25	26	27	28	29	30	31
Задача 2. Обеспечение непрерывного профессионального развития муниципальных служащих										
7.	Доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование	процент	9	10	11	12	13	14	15	16
Задача 3. Развитие механизма профилактики коррупционных правонарушений, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе										
8.	Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по вопросам противодействия коррупции на муниципальной службе	процент	2	2	3	4	5	6	7	8
9.	Доля граждан, удовлетворенных качеством и доступностью государственных и муниципальных услуг, предоставляемых органами местного самоуправления города Ставрополя	процент	50,5	51,0	51,5	52,0	52,5	53,0	53,5	54,0

Приложение 3

к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы
и противодействие коррупции
в городе Ставрополе»

СВЕДЕНИЯ
о весовых коэффициентах, присвоенных целям и задачам муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ставрополе»

№ п/п	Цели и задачи программы	Значения весовых коэффициентов, присвоенных целям и задачам программы по годам					
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.	Цель: Повышение эффективности муниципального управления в городе Ставрополе	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	Задачи:						
1)	формирование кадрового резерва на муниципальной службе, подготовленного к реализации функций муниципального управления, повышение объективности и эффективности механизмов отбора кадров на муниципальной службе, повышение уровня профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной работе	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
2)	обеспечение непрерывного профессионального развития муниципальных служащих	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
3)	развитие механизма профилактики коррупционных правонарушений, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3