

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ
СТАРООСКОЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ



АДМИНИСТРАЦИЯ СТАРООСКОЛЬСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

«21» марта 2016 г.

№ 948

г. Старый Оскол

О внесении изменений в муниципальную программу «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы»

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, решением Совета депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области от 27 мая 2011 года № 581 «Об утверждении Положения о бюджетном устройстве и бюджетном процессе в Старооскольском городском округе», решением Совета депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области от 21 декабря 2015 года № 377 «О внесении изменений в решение Совета депутатов Старооскольского городского округа от 29 декабря 2014 года № 262 «О бюджете Старооскольского городского округа на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов», решением Совета депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области от 21 декабря 2015 года № 378 «О бюджете Старооскольского городского округа на 2016 год», руководствуясь Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава Старооскольского городского округа Белгородской области администрация городского округа

п о с т а н о в л я е т:

1. Внести в муниципальную программу «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы», утвержденную постановлением главы администрации Старооскольского городского округа от 30 октября 2014 года № 3675, изменения, изложив ее в новой редакции (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа – руководителя аппарата администрации В.В. Афанасьева.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава администрации
Старооскольского городского округа

А.В. Гнедых

Приложение
к постановлению администрации
Старооскольского городского округа
от «21» 03 2016 года № 948

Муниципальная программа
«Формирование и развитие системы
муниципальной кадровой политики
в Старооскольском городском округе
на 2015-2020 годы»

Ответственный исполнитель:
администрация Старооскольского
городского округа в лице
департамента по организационно-
аналитической и кадровой работе

Телефон:
Адрес электронной почты:

(4725) 22-44-15
kadry@so.belregion.ru

**ПАСПОРТ
муниципальной программы**

Наименование муниципальной программы	«Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы» (далее – муниципальная программа)
Основание для разработки муниципальной программы	Перечень муниципальных программ, утвержденных постановлением главы администрации Старооскольского городского округа от 19.03.2014 № 814
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Администрация Старооскольского городского округа в лице департамента по организационно-аналитической и кадровой работе (далее – департамент по организационно-аналитической и кадровой работе)
Соисполнители мероприятий муниципальной программы	Администрация Старооскольского городского округа в лице департамента по организационно-аналитической и кадровой работе
Участники муниципальной программы	Администрация Старооскольского городского округа (в лице - департамента по организационно-аналитической и кадровой работе, департамента по строительству, транспорту и жилищно-коммунальному хозяйству, департамента по экономическому развитию, департамента по социальному развитию); департамент имущественных и земельных отношений администрации Старооскольского городского округа (далее - департамент имущественных и земельных отношений); департамент финансов и бюджетной политики администрации Старооскольского городского округа (далее - департамент финансов и бюджетной политики); управление образования администрации Старооскольского городского округа (далее – управление образования); управление социальной защиты населения администрации Старооскольского городского округа (далее – управление социальной защиты населения); управление культуры администрации Старооскольского городского округа (далее – управление культуры); управление по делам молодежи администрации Старооскольского городского округа (далее – управление по делам молодежи); управление по физической культуре и спорту администрации Старооскольского городского округа (далее – управление по физической культуре и спорту); управление записи актов гражданского состояния администрации Старооскольского городского округа (далее – управление записи актов гражданского состояния); Совет депутатов Старооскольского городского округа

	Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области
Подпрограммы муниципальной программы	Подпрограммы муниципальной программы не выделяются
Цель (цели) муниципальной программы	Развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления Старооскольского городского округа
Задачи муниципальной программы	1. Професионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа. 2. Снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности органов местного самоуправления Старооскольского городского округа, устранение причин ее возникновения
Сроки реализации муниципальной программы в целом и в разрезе подпрограмм	Муниципальная программа рассчитана на период с 2015 по 2020 годы
Общий объем бюджетных ассигнований муниципальной программы, в том числе за счет средств бюджета городского округа (с расшифровкой плановых объемов бюджетных ассигнований по годам ее реализации), а также прогнозный объем средств, привлекаемых из других источников	Планируемый объем финансирования муниципальной программы в 2015-2020 годах за счет средств бюджета городского округа составляет 1345 тыс. рублей, в том числе по годам: 2015 год – 0 рублей; 2016 год – 109 тыс. рублей; 2017 год – 258 тыс. рублей; 2018 год – 326 тыс. рублей; 2019 год – 326 тыс. рублей; 2020 год – 326 тыс. рублей
Показатели конечного результата муниципальной	Доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих городского округа по годам: 2015 год – 60%; 2016 год – 30%;

программы	<p>2017 год – 70%; 2018 год – 80%; 2019 год – 82%; 2020 год – 85%.</p> <p>Количество реализуемых проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих по годам: 2016 год – 1 проект; 2017 год – 1 проект; 2018 год – 1 проекта; 2019 год – 2 проекта; 2020 год – 2 проекта.</p> <p>Количество информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации по годам: 2015 год – 0; 2016 год – 5 мероприятий; 2017 год – 7 мероприятий; 2018 год – 9 мероприятий; 2019 год – 11 мероприятий; 2020 год – 14 мероприятий</p>
-----------	--

1. Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы, в том числе формулировки основных проблем в указанной сфере и прогноз ее развития

Стратегической целью развития Старооскольского городского округа является достижение для населения высокого качества жизни и его постоянное улучшение на основе инновационно ориентированной экономической и социальной политики, развития наукоемких и конкурентоспособных производств.

Кадровая политика - один из факторов, определяющих конкурентоспособность Старооскольского городского округа. Под конкурентоспособностью, в свою очередь, понимается роль и место Старооскольского городского округа в экономическом пространстве, способность реализовать имеющийся экономический потенциал (финансовый, производственный, трудовой, инновационный, инвестиционный, ресурсно-сырьевой), обеспечить высокий уровень жизни населения.

Поэтому создание уникального кадрового потенциала - одна из основных задач Старооскольского городского округа.

Развитие кадровой политики Старооскольского городского округа должно быть направлено на формирование кадрового потенциала как важнейшего интеллектуального и профессионального ресурса общества, обеспечивающего эффективное социально-экономическое развитие Старооскольского городского округа.

Основными задачами кадровой политики в администрации Старооскольского городского округа являются:

- развитие правовых и организационных механизмов муниципальной службы Старооскольского городского округа;
- сопровождение профессионального развития и эффективного использования кадрового состава муниципальных служащих;
- информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение кадровой политики на территории Старооскольского городского округа;
- организация работы по обеспечению соблюдения муниципальными служащими ограничений и запретов, установленных законодательством, при поступлении и прохождении такой службы.

В Старооскольском городском округе сложились определенные правовые основы муниципальной службы как механизма управления Старооскольским городским округом, адекватные социально-экономическим условиям современного российского общества.

Реализация мероприятий долгосрочной целевой программы «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе» на 2011-2015 годы (далее - Программа), утвержденной постановлением главы администрации Старооскольского городского округа от 09 марта 2011 года № 522, позволила за период 2011-2014 г.г.:

- усовершенствовать правовые и организационные механизмы муниципальной службы Старооскольского городского округа;
- усовершенствовать систему отбора кадров на муниципальную службу администрации Старооскольского городского округа, в том числе посредством развития современных кадровых технологий;
- развить систему мер по предупреждению коррупции, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе Старооскольского городского округа, а также усовершенствовать механизм соблюдения общих принципов служебного поведения;
- усовершенствовать систему профессионального развития муниципальных служащих администрации Старооскольского городского округа;
- улучшить качественный состав муниципальных служащих администрации Старооскольского городского округа.

Качественный состав муниципальных служащих в динамике за последние три года представлен в таблицах 1 - 4.

Таблица 1

Сведения о численности муниципальных служащих Старооскольского городского округа

Год	Численность населения, тыс. чел.	Численность муниципальных служащих				Кол-во муниципальных служащих на 1 тыс. чел. населения
		Всего чел.	В том числе		Женщин	
			Мужчин			
			Кол-во	Процент от общего кол-ва муниципальных служащих		

2010	256,4 <*>	334	134	40,1	200	59,9	1,30
2011	256,5 <*>	346	107	30,9	239	69,1	1,35
2012	256,8 <*>	336	82	24,4	254	75,6	1,31
2013	257,1 <*>	357	73	20,4	284	79,6	1,39

<*> Данные Росстата по состоянию на 1 января отчетного года

Таблица 2

Сведения о муниципальных служащих Старооскольского городского округа, прошедших подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получивших дополнительное профессиональное образование.

Год	Всего муниципальных служащих, чел.	Прошли подготовку(профессиональное образование и профессиональное обучение) и получили дополнительное профессиональное образование	
		Всего, чел.	Процент от общего количества муниципальных служащих
2010	334	59	17,6
2011	346	59	17,0
2012	336	149	44,3
2013	357	28	7,8

Таблица 3

Сведения о муниципальных служащих Старооскольского городского округа по уровню образования

Год	Всего муниципальных служащих, чел.	Образование				Ученая степень	
		Среднее, средне-профессиональное		Высшее профессиональное		Кандидат наук	
		Количество, чел.	Процент от общего количества муниципальных служащих	Количество, чел.	Процент от общего количества муниципальных служащих	Количество, чел.	Процент от общего количества муниципальных служащих
2010	334	133	40	198	60	4	1,2
2011	346	24	7	322	93	6	1,7
2012	336	10	3	326	97	4	1,2
2013	357	8	2	349	98	2	0,5

Сведения о возрасте муниципальных
служащих Старооскольского городского округа

Таблица 4

Год	Всего муници- пальных служа- щих, чел.	Возраст (в процентах к общему числу муниципальных служащих)									
		До 30 лет		От 30 до 39 лет		От 40 до 49 лет		От 50 до 59 лет		От 60 лет и старше	
		Коли- чество (чел.)	%	Коли- чество (чел.)	%	Коли- чество (чел.)	%	Коли- чество (чел.)	%	Коли- чество (чел.)	%
2010	334	69	20,7	92	27,5	102	30,5	68	20,4	3	0,9
2011	346	103	29,8	86	24,9	65	18,8	86	24,9	6	1,7
2012	336	84	25,0	106	31,5	68	20,2	76	22,6	2	0,6
2013	357	75	21,0	133	37,3	69	19,3	78	21,8	2	0,6

На муниципальной службе Старооскольского городского округа продолжается развитие современных кадровых технологий.

Назначение на вакантные должности муниципальной службы, подлежащие в соответствии с муниципальными правовыми актами конкурсному замещению, производится через процедуры конкурсного отбора.

Так, если в 2010 году конкурсы не проводились, в 2011-2012 году количество проведенных конкурсов на замещение вакантных мест равнялось трем и четырем соответственно, то уже в 2013 году проведено 8 заседаний конкурсных комиссий. Путем назначения из кадрового резерва замещено 6 вакантных должностей муниципальной службы Старооскольского городского округа.

За период действия программы аттестацию прошли 305 муниципальных служащих Старооскольского городского округа, из них 304 были признаны соответствующими замещаемой должности, 1 был признан аттестуемым при условии прохождения повышения квалификации или профессиональной переподготовки.

В рамках реализации кадровой политики в период 2011-2013 г.г. в администрации Старооскольского городского округа выполнялась следующая работа:

Проведено 174 заседания комиссий, из которых:

- по аттестации муниципальных служащих – 26, аттестовано 248 муниципальных служащих;
- по присвоению классов чинov муниципальных служащим – 26, классные чины присвоены 171 муниципальному служащему;
- по доплате к государственной пенсии – 23, установлена доплата 34 лицам, замещавшим должности муниципальной службы;
- по установлению надбавки за выслугу лет – 61, количество работников, которым установлена надбавка – 176;
- по противодействию коррупции – 21;
- конкурсных комиссий – 17, по результатам которых на должности муниципальной службы назначено 22 человека.

На курсы повышения квалификации направлено - 149 муниципальных служащих.

Продолжено активное развитие современных кадровых технологий, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих Старооскольского городского округа, их мотивации к результативной профессиональной служебной деятельности, среди таковых - внедрение системы тестирования и анкетирования при проведении кадровых процедур в администрации Старооскольского городского округа.

Создание и внедрение системы тестирования и анкетирования осуществлялось в целях совершенствования системы конкурсного отбора при поступлении на муниципальную службу Старооскольского городского округа и замещении должностей, отнесенных к должностям обслуживающего персонала, оценки знаний муниципальных служащих при проведении кадровых процедур на муниципальной службе Старооскольского городского округа.

В настоящее время с помощью системы тестирования и анкетирования определяется уровень знаний:

- Конституции Российской Федерации и Устава Старооскольского городского округа;
- основ законодательства о муниципальной службе;
- в области информационно-коммуникационных технологий;

- по предметной области деятельности муниципального служащего.

Кроме того, с помощью системы тестирования и анкетирования производится определение индивидуально-психологических особенностей личности и их влияние на эффективность исполнения должностных обязанностей.

В целях совершенствования механизмов стимулирования, мотивации и оценки деятельности муниципальных служащих Старооскольского городского округа, обеспечения выплаты заработной платы работникам органов администрации Старооскольского городского округа в зависимости от их реальных трудозатрат, объемов выполняемых работ, а также результативности их труда разработаны и включены в должностные инструкции муниципальных служащих критерии эффективности деятельности муниципальных служащих.

В Старооскольском городском округе ведется активная работа по формированию и развитию резерва управленческих кадров.

Формирование резерва управленческих кадров - непрерывный процесс выявления и привлечения граждан Российской Федерации, способных создать профессиональное ядро системы муниципального управления и выступить в роли кадровой опоры высшего руководства Старооскольского городского округа в реализации Стратегии социально-экономического развития Старооскольского городского округа до 2025 года.

В настоящее время в резерве управленческих кадров Старооскольского городского округа состоит 49 человек, за период 2011-2013 г.г. с момента формирования резерва управленческих кадров, 16 человек были переведены или повышены в должности до уровня руководителей муниципальных предприятий, учреждений или подразделений администрации Старооскольского городского округа.

Проблема коррупции является чрезвычайно важной и насущной в политической, экономической, социальной жизни, как России в целом, так и Старооскольского городского округа. Коррупция существует практически во всех сферах жизни общества, она проявляется в самых разнообразных формах и видах, деформирует существующие легальные методы и механизмы управления общественными процессами и влечет антисоциальные последствия.

Преступные действия чиновников подрывают авторитет государственных органов и органов местного самоуправления у населения, препятствуют развитию предпринимательства, снижают активность бизнеса, негативно влияют на социально-экономическое развитие Старооскольского городского округа, что требует принятия скоординированных мер по устранению причин, порождающих коррупцию.

Коррупция имеет не только скрытый, но и согласительный характер совершения. В большинстве случаев она не влечет за собой жалоб, так как обе стороны получают выгоду от незаконной сделки.

Противодействие коррупции требует проведения последовательной системной работы всего государства и общества по пресечению деятельности коррумпированных должностных лиц любого уровня и формированию действенных условий, препятствующих дальнейшему развитию коррупции.

Такая работа проводилась на территории Старооскольского городского округа посредством реализации мероприятий областной [программы](#) «Противодействие коррупции в Белгородской области на 2010-2012 годы», утвержденной постановлением Правительства Белгородской области от 18 января 2010 года № 17-пп, реализации [плана](#) мероприятий по противодействию коррупции

в Белгородской области на 2013 год, утвержденного постановлением Губернатора Белгородской области от 21 мая 2013 года № 57.

В целях координации на территории Старооскольского городского округа деятельности по противодействию коррупции создан и на постоянной основе осуществляет свою деятельность Совет при главе администрации Старооскольского городского округа по противодействию коррупции, на заседаниях которого рассматриваются актуальные проблемы, связанные с деятельностью органов администрации Старооскольского городского округа по противодействию коррупции.

Одним из эффективных механизмов противодействия коррупции является кадровая политика в системе муниципальной службы, имеющая своей целью формирование кадрового состава профессиональных муниципальных служащих, а также осуществление постоянного и тщательного контроля за соблюдением муниципальными служащими Старооскольского городского округа ограничений и запретов, установленных действующим законодательством.

Для реализации указанных задач в администрации Старооскольского городского округа определены должностные лица по профилактике коррупционных и иных правонарушений в сфере муниципальной службы. В рамках реализации государственной политики по противодействию коррупции в администрации Старооскольского городского округа для предотвращения конфликта интересов образована комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов.

Кроме того, в администрации Старооскольского городского округа утвержден и опубликован перечень должностей муниципальной службы администрации Старооскольского городского округа, при назначении на которые и при замещении которых муниципальные служащие администрации Старооскольского городского округа обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

В целях реализации положений Федерального [закона](#) от 03 декабря 2012 года № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» приведены в соответствие муниципальные правовые акты, а также иные организационные документы в области противодействия коррупции.

В ходе реализации мероприятий по противодействию коррупции с муниципальными служащими администрации Старооскольского городского округа проведены семинары-совещания по вопросам:

заполнения сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и типичных нарушениях, допущенных при представлении указанных сведений;

практики применения законодательства о противодействии коррупции.

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и [Указом](#) Президента Российской Федерации от 13 марта 2012 года № 297 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2012-2013 годы и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации по вопросам противодействия коррупции», а также учитывая высокую значимость и актуальность вопросов противодействия коррупции, приоритетным

направлением противодействия коррупции является устранение или минимизация факторов, порождающих коррупцию или способствующих ее распространению.

В контрольно-счетной палате Старооскольского городского округа, а также Избирательной комиссии Старооскольского городского округа внедрен комплекс организационно-правовых мер антикоррупционной направленности, предусмотренный соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**Таблица стратегического (SWOT) анализа
основных преимуществ и проблем формирования и развития системы
муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе
на 2015-2020 годы**

Сильные стороны:	Слабые стороны:
Наличие возможности определения уровня профессиональных компетенций, навыков, требующих развития у муниципальных служащих; наличие высших учебных заведений, имеющих необходимые программы обучения для муниципальных служащих; наличие системы профилактики коррупционных нарушений	Высокий процент муниципальных служащих, не получивших дополнительное профессиональное образование в течение трех лет и более, что может привести к неэффективности и ошибкам при исполнении должностных обязанностей; слабая мотивация муниципальных служащих к получению дополнительного профессионального образования, забюрократизированность процедур работы с гражданами
Возможности:	Угрозы:
Формирование системы наставничества на муниципальной службе; наличие возможности приглашать иногородних преподавателей при формировании групп обучающихся	Финансовые риски связаны с отсутствием или неполным финансированием обучения муниципальных служащих; информационные риски связаны с отсутствием информации о антикоррупционной деятельности органов местного самоуправления в Старооскольском городском округе

В рамках решения указанных проблем настоящей муниципальной программой предусмотрено решение следующих задач:

- профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа;

- снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности органов местного самоуправления Старооскольского городского округа, устранение причин ее возникновения.

Результатом решения указанных задач станет достижение показателей конечного результата муниципальной программы, указанных в паспорте муниципальной программы.

1. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации муниципальной программы, цели, задачи и описание показателей конечного результата реализации муниципальной программы, сроков реализации муниципальной программы

В настоящее время одним из решающих факторов развития экономики, рыночных отношений является профессиональная компетентность, ответственность и активность кадрового потенциала Старооскольского городского округа.

Формирование и развитие системы кадровой политики Старооскольского городского округа осуществляется по направлениям: муниципальная служба, развитие кадрового потенциала в экономике и социальной сфере региона.

Одним из основных условий поступательного развития муниципального образования является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов Старооскольского городского округа. Участниками муниципальной программы являются: муниципальные служащие органов Старооскольского городского округа: департамента по организационно-аналитической и кадровой работе, департамента имущественных и земельных отношений; департамента финансов и бюджетной политики; управления образования, управления социальной защиты населения; управления культуры; управление по делам молодежи; управления по физической культуре и спорту; управления записи актов гражданского состояния; Совета депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетной палаты Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательной комиссии Старооскольского городского округа Белгородской области.

Целью муниципальной программы является развитие кадрового потенциала муниципальных служащих Старооскольского городского округа.

Достижение указанной цели возможно посредством решения следующих задач:

1. Профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа.
2. Снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности муниципального управления, устранение причин ее возникновения.

Показателями конечного результата муниципальной программы являются:

1. Увеличение доли обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих Старооскольского городского округа с 60% до 85%.
2. Реализация 7 проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих.
3. Увеличение уровня информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации о ходе и результатах реализации программы с 0 до 14 в год информационных мероприятий.

В рамках реализации задачи 1 «Профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа» планируется реализовать основное мероприятие 1.1 «Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное

образование», направленное на повышение уровня развития профессиональных компетенций муниципальных служащих Старооскольского городского округа.

Данное основное мероприятие предполагает проведение обучения муниципальных служащих Старооскольского городского округа по основным направлениям их деятельности и приоритетным направлениям обучения, освещающим, в том числе, вопросы в сфере межнациональных и межэтнических отношений и других.

В результате мероприятия доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих Старооскольского городского округа увеличится с 60% до 85%.

В рамках реализации задачи 1 «Профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа» планируется реализовать основное мероприятие 1.2 «Реализация проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих Старооскольского городского округа».

Данное основное мероприятие предполагает проведение обучения муниципальных служащих Старооскольского городского округа по направлениям в сфере проектного управления. В результате реализации данного мероприятия в период с 2015 по 2020 годы количество внедренных проектов составит 7.

В рамках задачи 2 «Снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности органов местного самоуправления Старооскольского городского округа, устранение причин ее возникновения» предусматривается реализация основного мероприятия 2.1 «Информационное сопровождение мероприятий антикоррупционной направленности, публичное осуждение коррупции в средствах массовой информации».

Ожидаемым результатом от реализации данного мероприятия в период с 2015 по 2020 годы является увеличение с 0 до 14 в год количества информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации.

Реализацией данного мероприятия является работа по подготовке предложений по разработке проектов нормативных правовых актов в целях приведения в соответствие муниципальных нормативных правовых актов вновь принятым федеральным нормативным правовым актам, направленным на реализацию мер по противодействию коррупции, размещение в соответствии законодательством на официальном сайте органов местного самоуправления Старооскольского городского округа, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера лиц, замещающих муниципальные должности, должности муниципальной службы, руководителями муниципальных учреждений Старооскольского городского округа, а также представление этих сведений средствам массовой информации для опубликования в связи с их запросами.

Финансирование основных мероприятий 1.1. и 2.1 осуществляется за счет средств бюджета Старооскольского городского округа. Основное мероприятие 1.2. не требует финансирования.

Система основных мероприятий и показателей конечного результата муниципальной программы представлены в приложении № 1 к муниципальной программе.

Муниципальная программа реализуется в период с 2015 по 2020 годы, этапы реализации муниципальной программы не выделяются.

3. Перечень муниципальных нормативных правовых актов Старооскольского городского округа, принятие или изменение которых необходимо для реализации муниципальной программы

Основные меры правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы представлены в приложении №2 к муниципальной программе.

4. Обоснование выделения подпрограмм

Подпрограммы муниципальной программы не выделяются.

5. Анализ рисков реализации муниципальной программы и описание мер управления рисками реализации муниципальной программы

Применение программно-целевого метода для решения проблемы формирования и развития системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы сопряжено с определенными рисками. В процессе реализации муниципальной программы возможно выявление отклонений в достижении промежуточных результатов из-за несоответствия влияния отдельных программных мероприятий на ситуацию в сфере кадровой политики. В целях недопущения развития такой ситуации при реализации муниципальной программы осуществляются меры, направленные на снижение последствий рисков и повышение уровня гарантированного достижения предусмотренных в ней показателей конечных результатов.

На основе анализа мероприятий, предлагаемых для реализации в рамках муниципальной программы, выделены следующие риски ее реализации.

Финансовые риски связаны с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным вследствие этого уровнем бюджетного финансирования, секвестированием бюджетных расходов на курируемые сферы. Возникновение данных рисков может привести к сокращению объемов финансирования запланированных мероприятий, прекращению финансирования ряда мероприятий и, как следствие, выполнению не в полном объеме или невыполнению как промежуточных, так и конечных результатов муниципальной программы.

Способами ограничения финансовых рисков выступают следующие меры:

- ежегодное уточнение объемов финансовых средств, предусмотренных на реализацию мероприятий муниципальной программы, в зависимости от достигнутых результатов;
- определение приоритетов для первоочередного финансирования расходов;
- планирование бюджетных расходов с применением методик оценки эффективности бюджетных расходов.

Минимизация данных рисков предусматривается путем привлечения внебюджетных источников финансирования для реализации мероприятий муниципальной программы.

Правовые риски связаны с изменением федерального законодательства, длительностью формирования нормативной базы, необходимой для эффективной реализации программы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий программы.

Для минимизации воздействия данной группы рисков в рамках реализации программы планируется на этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании.

Информационные риски определяются отсутствием или частичной недостаточностью исходной отчетной и прогнозной информации, используемой в процессе разработки и реализации муниципальной программы.

С целью управления информационными рисками в ходе реализации программы будет проводиться работа, направленная на:

- использование показателей, обеспечивающих объективность оценки хода и результатов реализации муниципальной программы;
- мониторинг и оценку исполнения показателей конечных результатов муниципальной программы, выявление факторов риска, оценку их значимости (анализ вероятности того, что произойдут события, способные отрицательно повлиять на показатели конечных результатов муниципальной программы).

Административные риски связаны с неэффективным управлением реализацией муниципальной программы, низкой эффективностью взаимодействия заинтересованных сторон, что может повлечь за собой потерю управляемости, нарушение планируемых сроков реализации мероприятий муниципальной программы, невыполнение ее цели и задач, недостижение плановых значений показателей, снижение эффективности использования ресурсов и качества выполнения мероприятий муниципальной программы.

Основными условиями минимизации административных рисков являются:

- формирование эффективной системы управления реализацией муниципальной программы;
- повышение эффективности взаимодействия участников реализации муниципальной программы;
- создание системы мониторинга реализации муниципальной программы;
- своевременная корректировка мероприятий муниципальной программы.

Кадровые риски обусловлены определенным дефицитом высококвалифицированных преподавательских кадров, что снижает эффективность работы и качество предоставляемых услуг.

Снижение влияния данной группы рисков предполагается посредством обеспечения подбора высококвалифицированных преподавательских кадров, в том числе иногородних.

Управление рисками будет осуществляться в соответствии с федеральным и областным законодательством, муниципальными нормативными актами Старооскольского городского округа.

6. Ресурсное обеспечение муниципальной программы

Планируемый общий объем финансирования программы в 2015–2020 годах за счет средств бюджета Старооскольского городского округа, в том числе по годам:

- 2015 год – 0 рублей;
- 2016 год – 109 тыс. рублей;
- 2017 год – 258 тыс. рублей;
- 2018 год – 326 тыс. рублей;
- 2019 год – 326 тыс. рублей;

2020 год – 326 тыс. рублей.

Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств бюджета Старооскольского городского округа представлено в приложении № 3 к муниципальной программе.

Приложение № 1
к муниципальной программе «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы»

**Система основных мероприятий и показателей конечного результата муниципальной программы
«Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы»**

Наименование муниципальной программы, подпрограмм, основных мероприятий	Срок реализации		Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник муниципальной программы	Наименование показателя, единица измерения	Значения показателя конечного и непосредственного результатов по годам реализации						
	начало	завершение			2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Муниципальная программа «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы»	2015 год	2020 год	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе; департамент имущественных и земельных отношений; департамент финансов и бюджетной политики; управление образования; управление социальной защиты населения; управление культуры; управление по делам молодежи; управление по физической культуре и спорту; управление записи актов гражданского состояния;	Доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих Старооскольского городского округа, %	60	60	30	70	80	82	85
				Количество реализуемых проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих, ед.	-	-	1	1	1	2	2
				Количество	0	0	5	7	9	11	14

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области	информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации, ед.							
Основное мероприятие 1.1 Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование	2015 год	2020 год	Департамент по организационно- аналитической и кадровой работе; департамент имущественных и земельных отношений; департамент финансов и бюджетной политики; управление образования; управление социальной защиты населения; управление культуры; управление по делам молодежи; управление по физической культуре и спорту; управление записи актов гражданского состояния; Совет депутатов	Доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих Старооскольского городского округа, %	60	60	30	70	80	82	85

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
			Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области								
Основное мероприятие 1.2Реализация проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих Старооскольского городского округа	2016 год	2020 год	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе; департамент имущественных и земельных отношений; департамент финансов и бюджетной политики; управление образования; управление социальной защиты населения; управление культуры; управление по делам молодежи; управление по физической культуре и спорту; управление записи актов гражданского состояния	Количество реализуемых проектов в сфере профессионализации муниципальных служащих, ед.	-	-	1	1	1	2	2
Основное мероприятие 2.1 Информационное сопровождение мероприятий антикоррупционной направленности, публичное осуждение коррупции в	2015 год	2020 год	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе; департамент имущественных и земельных отношений; департамент финансов и бюджетной политики; управление образования; управление социальной защиты населения;	Количество информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного	0	0	5	7	9	11	14

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
средствах массовой информации			управление культуры; управление по делам молодежи; управление по физической культуре и спорту; управление записи актов гражданского состояния; Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области	осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации, ед.							

Приложение № 2
к муниципальной программе
«Формирование и развитие системы
муниципальной кадровой политики в
Старооскольском городском округе на 2015-
2020 годы»

Основные меры правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы

№ п/п	Вид нормативного правового акта	Наименование нормативного правового акта	Ответственный исполнитель и соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
Муниципальная программа «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы»				
1	Решение Совета депутатов Старооскольского городского округа	О внесении изменений в Стратегию социально-экономического развития Старооскольского городского округа на долгосрочный период до 2025 года, включая среднесрочную программу до 2017 года	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе	2015-2020 годы (при необходимости)
2	Постановление администрации Старооскольского городского округа	О внесении изменений в постановление администрации Старооскольского городского округа от 13 октября 2015 года № 3773 «О предоставлении гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы администрации Старооскольского городского округа, лицами, замещающими муниципальные должности администрации Старооскольского городского округа, и лицами, замещающими должности муниципальной службы администрации Старооскольского городского округа, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе	2015-2020 годы (при необходимости)

1	2	3	4	5
		характера»		
3	Постановление администрации Старооскольского городского округа	О внесении изменений в постановление главы администрации Старооскольского городского округа от 14 марта 2011 № 640 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих Старооскольского городского округа»	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе	2015-2020 годы (при необходимости)

Приложение № 3
к муниципальной программе
«Формирование и развитие системы
муниципальной кадровой политики в
Старооскольском городском округе на
2015-2020 годы»

**Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств бюджета
Старооскольского городского округа**

Статус	Наименование муниципальной программы, подпрограммы, основного мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители, участники	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы								
			ГРБ С	Рз, Пр	ЦСР	ВР	2014	Всего	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Муниципальная программа	«Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы»	Всего, в том числе:	x	x	x	x	274	1345	0	109	258	326	326	326	
		Ответственный исполнитель - администрация Старооскольского городского округа	850	x	x	x									
		Соисполнитель – администрация Старооскольского городского округа	850	x	x	x									
		Участник - администрация Старооскольского городского округа (департамент по	850	x	x	x	274	665	0	0	131	178	178	178	178

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		организационно-аналитической и кадровой работе, департамент по строительству, транспорту и жилищно-коммунальному хозяйству, департамент по экономическому развитию, департамент по социальному развитию)												
		Участник - управление образования	871	x	x	x	0	64	0	0	13	17	17	17
		Участник - управление социальной защиты населения	873	x	x	x	0	64	0	0	13	17	17	17
		Участник - управление культуры	872	x	x	x	0	27	0	0	6	7	7	7
		Участник - управление по делам молодежи	876	x	x	x	0	27	0	0	6	7	7	7
		Участник - управление по физической культуре и спорту	874	x	x	x	0	27	0	0	6	7	7	7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		Участник - управление записи актов гражданского состояния	841	х	х	х	0	60	0	0	12	16	16	16
		Участник - департамент имущественных и земельных отношений	860	х	х	х	0	97	0	0	19	26	26	26
		Участник - департамент финансов и бюджетной политики	861	х	х	х	0	169	0	0	34	45	45	45
		Участник - Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области	851	х	х	х	0	64	0	56	2	2	2	2
		Участник - Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области	854	х	х	х	0	61	0	53	2	2	2	2
		Участник - Избирательная комиссия Старооскольского городского округа	852	х	х	х	0	20	0	0	14	2	2	2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
		Белгородской области													
Основное мероприятие 1.1	Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование	Всего, в том числе:	x	x	x	x	274	1137	0	109	206	274	274	274	
		Ответственный исполнитель - администрация Старооскольского городского округа	850	x	x	x									
		Участник - администрация Старооскольского городского округа (департамент по организационно-аналитической и кадровой работе, департамент по строительству, транспорту и жилищно-коммунальному хозяйству, департамент по экономическому развитию, департамент по социальному развитию)	850	0104	1500121120	200	274	545	0	0	101	148	148	148	148
		Участник - управление образования	871	0709	1500121120	200	0	56	0	0	11	15	15	15	15
		Участник -	873	1006	1500121	200	0	56	0	0	11	15	15	15	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		управление социальной защиты населения			120									
		Участник - управление культуры	872	0804	1500121 120	200	0	19	0	0	4	5	5	5
		Участник - управление по делам молодежи	876	0707	1500121 120	200	0	19	0	0	4	5	5	5
		Участник - управление по физической культуре и спорту	874	1105	1500121 120	200	0	19	0	0	4	5	5	5
		Участник - управление записи актов гражданского состояния	841	0113	1500121 120	200	0	52	0	0	10	14	14	14
		Участник - департамент имущественных и земельных отношений администрации Старооскольского городского округа	860	0412	1500121 120	200	0	89	0	0	17	24	24	24
		Участник - департамент финансов и бюджетной политики администрации Старооскольского	861	0104	1500121 120	200	0	161	0	0	32	43	43	43

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		городского округа												
		Всего, в том числе:	851	x	x	x	0	56	0	56	0	0	0	0
		Участник - Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области	851	0103	1500121220	100	0	3	0	3	0	0	0	0
		Участник - Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области		0103	1500121220	200	0	53	0	53	0	0	0	0
		Всего, в том числе:	854	x	x	x	0	53	0	53	0	0	0	0
		Участник - Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области	854	0106	1500121420	100	0	4	0	4	0	0	0	0
		Участник - Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области		0106	1500121420	200	0	49	0	49	0	0	0	0
		Участник - Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области	852	0107	1500121320	200	0	12	0	0	12	0	0	0
Основное мероприятие 2.1	Информационное сопровождение мероприятий антикоррупционной направленности, публичное осуждение коррупции в средствах	Всего, в том числе:	x	x	x	x	0	208	0	0	52	52	52	52
		Ответственный исполнитель - администрация Старооскольского городского округа	850	x	x	x								
		Участник - администрация Старооскольского	850	0104	1500226010	200	0	120	0	0	30	30	30	30

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	массовой информации	городского округа (департамент по организационно-аналитической и кадровой работе, департамент по строительству, транспорту и жилищно-коммунальному хозяйству, департамент по экономическому развитию, департамент по социальному развитию)												
		Участник - управление образования	871	0709	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2
		Участник - управление социальной защиты населения	873	1006	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2
		Участник - управление культуры	872	0804	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2
		Участник - управление по делам молодежи	876	0707	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2
		Участник - управление по	874	1105	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
		физической культуре и спорту												
		Участник - управление записи актов гражданского состояния	841	0113	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2
		Участник - департамент имущественных и земельных отношений	860	0412	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2
		Участник - департамент финансов и бюджетной политики	861	0104	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2
		Участник - Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области	851	0103	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2
		Участник - Контрольно-счетная палата Старооскольского городского округа Белгородской области	854	0106	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2
		Участник - Избирательная комиссия	852	0107	1500226010	200	0	8	0	0	2	2	2	2

