

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ
СТАРООСКОЛЬСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ



ГЛАВА АДМИНИСТРАЦИИ СТАРООСКОЛЬСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

«30» октября 2014 г.

№ 3675

г. Старый Оскол

Об утверждении муниципальной программы «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы»

Во исполнение Федерального закона от 02 марта 2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в соответствии с постановлением главы администрации Старооскольского городского округа от 16 августа 2013 года № 3100 «Об утверждении Порядка разработки, формирования, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Старооскольского городского округа», 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», 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

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить муниципальную программу «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы» (далее – Программа, прилагается).

2. Департаменту финансов и бюджетной политики администрации Старооскольского городского округа (Кудинова Н.В.) ежегодно, начиная с 2015 года, предусматривать в бюджете Старооскольского городского округа средства на реализацию мероприятий Программы.

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

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

И.о. главы администрации
Старооскольского городского округа

С.Л. Гераймович

УТВЕРЖДЕНА
постановлением главы администрации
Старооскольского городского округа
от «30» октября 2014 года № 3675

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

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

Наименование муниципальной программы	«Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015-2020 годы» (далее – муниципальная программа).
Заказчик муниципальной программы	Администрация Старооскольского городского округа
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Администрация Старооскольского городского округа в лице департамента 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	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе администрации Старооскольского городского округа (далее - департамент по организационно-аналитической и кадровой работе); департамент по социальному развитию администрации Старооскольского городского округа (далее - департамент 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); Совет депутатов Старооскольского городского округа Белгородской области; Контрольно-ревизионная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области
Подпрограммы муниципальной программы	Подпрограммы муниципальной программы не выделяются
Цель (цели) и задачи муниципальной программы	Развитие кадрового потенциала администрации Старооскольского городского округа. 1. Профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа. 2. Снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности органов местного самоуправления Старооскольского городского округа, устранение причин ее возникновения

Сроки и этапы реализации муниципальной программы	2015-2020 годы, этапы реализации муниципальной программы не выделяются
Объемы и источники финансирования муниципальной программы	<p>На весь период реализации муниципальной программы планируемый объем финансирования за счет средств бюджета Старооскольского городского округа составит 1956 тыс. рублей, в том числе:</p> <p>2015 г. - 326 тыс. рублей; 2016 г. – 326 тыс. рублей; 2017 г. – 326 тыс. рублей; 2018 г. – 326 тыс. рублей; 2019 г. – 326 тыс. рублей; 2020 г. – 326 тыс. рублей</p>
Целевые показатели реализации муниципальной программы	<p>Доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих городского округа по годам:</p> <p>2015 год – 65 %; 2016 год – 70 %; 2017 год – 75 %; 2018 год – 80 %; 2019 год – 82 %; 2020 год – 85 %.</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:</p> <p>2015 год – 3 мероприятия; 2016 год – 5 мероприятий; 2017 год – 7 мероприятий; 2018 год – 8 мероприятий; 2019 год – 10 мероприятий; 2020 год – 12 мероприятий</p>
Показатели социально-экономической эффективности реализации муниципальной программы	<p>Рост доли обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих городского округа по годам:</p> <p>2015 год – на 5 %; 2016 год – на 5 %; 2017 год – на 5 %; 2018 год – на 5 %; 2019 год – на 2 %; 2020 год – на 3 %.</p> <p>Рост количества информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации по годам:</p> <p>2015 год – на 3 мероприятия; 2016 год – на 2 мероприятия;</p>

	2017 год – на 2 мероприятия; 2018 год – на 1 мероприятие; 2019 год – на 2 мероприятия; 2020 год – на 2 мероприятия
Конечные результаты муниципальной программы	1. Увеличение доли обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих городского округа с 60 % до 85 %. 2. 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 12 информационных мероприятий

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

Стратегической целью развития городского округа является достижение для населения высокого качества жизни и его постоянное улучшение на основе инновационноориентированной 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 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 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 городского округа.

Основными задачами кадровой политики в администрации Старооскольского городского округа являются:

- развитие правовых и организационных механизмов муниципальной службы городского округа;
- сопровождение профессионального развития и эффективного использования кадрового состава муниципальных служащих;
- информационно-аналитическое и организационно-методическое сопровождение кадровой политики на территории 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 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 администрации Старооскольского городского округа 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				
			Мужчин		Женщин		
			Кол-во	Процент от общего кол-ва муниципальных служащих	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 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

Год	Всего муниципальных служащих, чел.	Прошли профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации	
		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 муниципальных служащих, 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	
		Количество (чел.)	%	Количество (чел.)	%	Количество (чел.)	%	Количество (чел.)	%	Количество (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 классных чинов муниципальным 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 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 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 Белгородской области. 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 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 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.

Учитывая вышесказанное, можно выделить следующие основные проблемы формирования и развития кадрового потенциала округа:

- качество профессионального обучения муниципальных служащих не в полной мере отвечает необходимым потребностям, диктуемым современными условиями;

- недостаточная открытость и прозрачность муниципальной службы способствует проявлению бюрократизма.

В рамках решения указанных проблем настоящей 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 целевых показателей реализации муниципальной программы, указанных в паспорте муниципальной программы.

2. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации муниципальной программы, цели, задачи и показатели достижения целей и решения задач, описание основных конечных результатов муниципальной программы, сроков и этапов реализации муниципальной программы

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

Формирование и развитие системы кадровой политики 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 местного самоуправления.

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.

Конечными результатами муниципальной программы являются:

1. Увеличение доли обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих городского округа с 60 % до 85 %.

2. 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 12 информационных мероприятий.

В рамках реализации задачи 1 «Профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа» планируется реализовать основное мероприятие 1.1 «Повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка кадров», 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, проектного управления и других.

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

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», а также осуществление организационных мероприятий, отраженных в таблице 5.

Ожидаемый результат от реализации данного мероприятия в период с 2015 по 2020 годы является увеличение с 0 до 12 количества информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации.

Финансирование основных мероприятий 1.1. и 2.1. осуществляется за счет средств местного бюджета.

Организационные мероприятия, реализация которых планируется в 2015-2020 годы за счет текущего финансирования администрации Старооскольского городского округа

Таблица 5

№ п/п	Наименование мероприятия	Участники
1. Нормативно-правовое и организационное обеспечение антикоррупционной деятельности, антикоррупционный мониторинг		
1.1.	Подготовка 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	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе

№ п/п	Наименование мероприятия	Участники
1.2.	Разработка и утверждение порядка поощрения, стимулирования муниципальных служащих, сообщивших об известных им случаях коррупционных правонарушений, нарушениях требований к служебному поведению, ситуациях конфликта интересов или иным образом оказывающих содействие в борьбе с коррупцией	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
1.3.	Проведение проверок информации о наличии или возможности возникновения конфликта интересов у муниципального служащего, поступающей представителю нанимателя в установленном законодательном порядке	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
1.4.	Обеспечение действенного функционирования комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, в том числе путем вовлечения в деятельность комиссии представителей общественных советов и других институтов гражданского общества	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
1.5.	Ведение реестра лиц, совершивших противоправные деяния коррупционной направленности и уволенных с должностей	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
1.6.	Организация представления лицами, замещающими муниципальные должности, должности муниципальной службы, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
1.7.	Организация представления руководителями муниципальных учреждений Старооскольского городского округа сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
1.8.	Проведение с соблюдением требований законодательства о муниципальной службе проверок достоверности и полноты представляемых муниципальными служащими, а также лицами, замещающими муниципальные должности, сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
1.9.	Проведение проверок соблюдения муниципальными служащими требований к служебному поведению, предусмотренных законодательством о муниципальной службе	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
1.10.	Размещение в соответствии законодательством на	Департамент по

№ п/п	Наименование мероприятия	Участники
	официальных сайтах органов местного самоуправления, 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 средствами массовой информации для опубликования в связи с их запросами	организационно-аналитической и кадровой работе
1.11.	Проведение антикоррупционной экспертизы проектов муниципальных нормативных правовых актов и представление на рассмотрение Совета при главе администрации Старооскольского городского округа по противодействию коррупции аналитической информации о результатах такой работы	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
1.12.	Постоянный мониторинг и анализ изменений действующего законодательства в сфере противодействия коррупции	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
1.13.	Оперативная актуализация нормативных правовых актов Старооскольского городского округа в сфере противодействия коррупции на основе проводимого мониторинга и анализа	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
2. Антикоррупционное образование, антикоррупционная пропаганда		
2.1.	Обучение муниципальных служащих по образовательным программам в области противодействия коррупции	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
2.2.	Размещение социальной рекламы антикоррупционной направленности на телевидении, рекламных щитах и баннерах	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
2.3.	Разработка и изготовление рекламной продукции на антикоррупционную тематику (буклеты, календари, плакаты)	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
2.4.	Информационное сопровождение мероприятий антикоррупционной направленности, публичное осуждение коррупции в средствах массовой информации	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе
3. Обеспечение открытости и доступности для населения деятельности муниципальных органов, укрепление их связи с гражданским обществом, стимулирование антикоррупционной активности общественности		
3.1.	Обеспечение функционирования в администрации Старооскольского городского округа «телефона	Департамент по организационно-

№ п/п	Наименование мероприятия	Участники
	доверия», других информационных каналов, позволяющих гражданам сообщить о ставших известными им фактах коррупции, причинах и условиях, способствующих их совершению. Анализ поступающих обращений граждан	аналитической и кадровой работе)

Основные мероприятия и показатели конечного результата реализации 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 нормативных правовых актов Старооскольского городского округа, принятие или изменение которых необходимо для реализации муниципальной программы

№ п/п	Вид нормативного правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ответственный исполнитель и соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
1	Решение Совета депутатов Старооскольского городского округа	Внесение изменений в Стратегию социально-экономического развития Старооскольского городского округа на долгосрочный период до 2025 года, включая среднесрочную программу до 2017 года, утвержденную решением Совета депутатов Старооскольского городского округа от 19 декабря 2008 года № 224	Департамент по экономическому развитию, Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе	2015–2020 годы (по мере необходимости)
2	Постановление главы администрации	Внесение изменений в	Департамент по организационно-	2015-2020 годы (по мере

№ п/п	Вид нормативного правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ответственный исполнитель и соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
	Старооскольского городского округа	постановление главы администрации Старооскольского городского округа от 03 сентября 2009 № 4553 «О предоставлении гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»	аналитической и кадровой работе	необходимости)
3	Постановление главы администрации Старооскольского городского округа	Внесение 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 (по мере необходимости)

4. Обоснование выделения подпрограмм

Подпрограммы муниципальной программы не выделяются.

5. Ресурсное обеспечение муниципальной программы

Объем бюджетных ассигнований муниципальной программы за счет средств местного бюджета составляет 1956 тыс. рублей, в том числе по годам:

- 2015 г. - 326 тыс. рублей;
- 2016 г. – 326 тыс. рублей;
- 2017 г. – 326 тыс. рублей;
- 2018 г. – 326 тыс. рублей;
- 2019 г. – 326 тыс. рублей.
- 2020 г. – 326 тыс. рублей.

Ресурсное обеспечение и прогнозная оценка расходов на реализацию основных мероприятий муниципальной программы за счет средств местного бюджета представлены в приложении № 2.

6. Анализ рисков реализации муниципальной программы (вероятных явлений, событий, процессов, не зависящих от ответственного исполнителя, соисполнителей и участников муниципальной программы и негативно влияющих на основные параметры муниципальной программы) и описание мер управления рисками реализации муниципальной программы

При реализации муниципальной программы осуществляются меры, направленные на снижение последствий рисков и повышение уровня гарантированности достижения предусмотренных в ней конечных результатов.

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

Макроэкономические и финансовые риски связаны с возможными кризисными явлениями в мировой и российской экономике, колебаниями мировых и внутренних цен на сырьевые ресурсы, в том числе на энергоносители. Возникновение данных рисков может привести к неполному финансированию запланированных мероприятий муниципальной программы, снижению затрат и, как следствие, уменьшению числа муниципальных служащих, получивших образовательные услуги.

Минимизация данных рисков предусматривается путем привлечения для реализации мероприятий муниципальной программы образовательных организаций городского округа, стоимость обучения в которых может быть снижена за счет снижения издержек на организацию обучения.

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 муниципальной программы будет проводиться работа, направленная на:

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

Приложение № 1
к муниципальной программе

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

№ п/п	Наименование муниципальной программы, подпрограмм, мероприятий	Срок реализации		Ответственный исполнитель (соисполнитель, участник), ответственный за реализацию	Общий объем финансирования мероприятий за срок реализации муниципальной программы, тыс. рублей								Наименование показателя (индикатора), единица измерения	Значение показателя конечного и непосредственного результата по годам реализации						
		Начало	Завершение		2014 год (оценка года)	Всего	в том числе по годам							2014 год (оценка года)	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
							2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год								
	Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики в Старооскольском городском округе на 2015 - 2020 годы» (цель: Развитие кадрового потенциала администрации Старооскольского городского округа)	2015	2020	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе; департамент по социальному развитию; департамент имущественных и земельных отношений; департамент финансов и бюджетной политики; Совет депутатов Староосколь-	274	1956	326	326	326	326	326	326	Доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих городского округа, %	60	65	70	75	80	82	85
Количество информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах													0	3	5	7	8	10	12	

№ п/п	Наименование муниципальной программы, подпрограмм, мероприятий	Срок реализации		Ответственный исполнитель (соисполнитель, участник), ответственный за реализацию	Общий объем финансирования мероприятий за срок реализации муниципальной программы, тыс. рублей							Наименование показателя (индикатора), единица измерения	Значение показателя конечного и непосредственного результата по годам реализации								
		Начало	Завершение		2014 год (оценка года)	Всего	в том числе по годам						2014 год (оценка года)	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год		
							2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год									2020 год	
				ского городского округа Белгородской области; Контрольно-ревизионная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области; Избирательная комиссия Старооскольского городского округа Белгородской области									массовой информации, информирования населения через средства массовой информации								
Задача 1 «Профессионализация муниципальных служащих Старооскольского городского округа»																					
1.1	Основное мероприятие 1.1 Повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка кадров	2015	2020	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе; департамент по	274	1644	274	274	274	274	274	274	Доля обученных не реже одного раза в три года муниципальных служащих городского округа, %	60	65	70	75	80	82	85	

№ п/п	Наименование муниципальной программы, подпрограмм, мероприятий	Срок реализации		Ответственный исполнитель (соисполнитель, участник), ответственный за реализацию	Общий объем финансирования мероприятий за срок реализации муниципальной программы, тыс. рублей								Наименование показателя (индикатора), единица измерения	Значение показателя конечного и непосредственного результата по годам реализации						
		Начало	Завершение		2014 год (оценка года)	Всего	в том числе по годам							2014 год (оценка года)	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
							2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год								
				городского округа Белгородской области																
Задача 2 «Снижение уровня коррупции во всех сферах деятельности органов местного самоуправления Старооскольского городского округа, устранение причин ее возникновения»																				
2.1	Основное мероприятие 2.1 Информационное сопровождение мероприятий антикоррупционной направленности, публичное осуждение коррупции в средствах массовой информации	2015	2020	Департамент по организационно-аналитической и кадровой работе; департамент по социальному развитию; департамент имущественных и земельных отношений; департамент финансов и бюджетной политики; Совет депутатов Старооскольского городского округа	0	312	52	52	52	52	52	52	Количество информационных мероприятий в рамках информационного сопровождения антикоррупционной деятельности, публичного осуждения коррупции в средствах массовой информации, информирования населения через средства массовой информации	0	3	5	7	8	10	12

Статус	Наименование муниципальной программы, подпрограммы, основные мероприятия	Объем финансирования, источники финансирования	Оценка расходов (тыс. рублей)						
			2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		внебюджетные фонды	-	-	-	-	-	-	-
		иные источники	-	-	-	-	-	-	-
Основное мероприятие 1.1	Повышение квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка кадров	Всего	274	274	274	274	274	274	274
		федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-
		областной бюджет	-	-	-	-	-	-	-
		местный бюджет	274	274	274	274	274	274	274
		внебюджетные фонды	-	-	-	-	-	-	-
		иные источники	-	-	-	-	-	-	-
Основное мероприятие 2.2	Информационное сопровождение мероприятий антикоррупционной направленности, публичное осуждение коррупции в средствах массовой информации	Всего	0	52	52	52	52	52	52
		федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-
		областной бюджет	-	-	-	-	-	-	-
		местный бюджет	0	52	52	52	52	52	52
		внебюджетные фонды	-	-	-	-	-	-	-
		иные источники	-	-	-	-	-	-	-