ПРАВИТЕЛЬСТВО НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21 июля 2014 г. N 285-п

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ

ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ

СЛУЖБЫ В НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2014 - 2016 ГОДЫ"

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов(в ред. постановления Правительства Новосибирской областиот 15.03.2016 N 65-п) |

В соответствии с Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Федеральным законом от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", Законом Новосибирской области от 01.02.2005 N 265-ОЗ "О государственной гражданской службе Новосибирской области" Правительство Новосибирской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемую Программу "Развитие государственной гражданской службы Новосибирской области и муниципальной службы в Новосибирской области на 2014 - 2016 годы".

2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области принять программы развития муниципальной службы.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Губернатора Новосибирской области Петухова Ю.Ф.

(п. 3 в ред. постановления Правительства Новосибирской области от 15.03.2016 N 65-п)

Временно исполняющий обязанности

Губернатора Новосибирской области

В.Ф.ГОРОДЕЦКИЙ

Утверждена

постановлением

Правительства Новосибирской области

от 21.07.2014 N 285-п

ПРОГРАММА

"РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ НОВОСИБИРСКОЙ

ОБЛАСТИ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В НОВОСИБИРСКОЙ

ОБЛАСТИ НА 2014 - 2016 ГОДЫ"

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов(в ред. постановления Правительства Новосибирской областиот 15.03.2016 N 65-п) |

Паспорт Программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | Развитие государственной гражданской службы Новосибирской области и муниципальной службы в Новосибирской области на 2014 - 2016 годы (далее - Программа) |
| Наименование, номер и дата нормативного правового акта, послужившего основанием для разработки Программы | Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ "О системе государственной службы Российской Федерации";Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации";Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации";Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления";Закон Новосибирской области от 01.02.2005 N 265-ОЗ "О государственной гражданской службе Новосибирской области";Закон Новосибирской области от 30.10.2007 N 157-ОЗ "О муниципальной службе в Новосибирской области" |
| Координатор Программы | Департамент организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области (далее - ДОУ и ГГС) |
| Государственный заказчик Программы | Администрация Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области (далее - администрация) |
| Основные исполнители Программы | Администрация, органы государственной власти Новосибирской области, государственные органы Новосибирской области (далее - государственные органы), органы местного самоуправления, избирательные комиссии муниципальных образований Новосибирской области (далее - органы местного самоуправления) (по согласованию) |
| Цель Программы | Повышение эффективности государственного и муниципального управления в Новосибирской области |
| Задачи Программы | Совершенствование нормативно-правового и методического обеспечения государственной гражданской службы Новосибирской области (далее - гражданская служба) и муниципальной службы в Новосибирской области (далее - муниципальная служба);совершенствование системы управления гражданской службой;формирование эффективной системы взаимодействия гражданской службы и муниципальной службы;повышение открытости гражданской службы и муниципальной службы, обеспечение взаимодействия с институтами гражданского общества;внедрение эффективных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе государственных гражданских служащих Новосибирской области (далее - гражданские служащие) и муниципальных служащих;совершенствование работы с кадровым резервом на гражданской службе и муниципальной службе;построение эффективной системы мотивации, стимулирования на гражданской службе и муниципальной службе;совершенствование дополнительного профессионального образования, обеспечение непрерывности и системности обучения гражданских служащих и муниципальных служащих;совершенствование антикоррупционных механизмов на гражданской службе и муниципальной службе |
| Сроки реализации | 2014 - 2016 годы |
| Основные направления реализации Программы | Развитие гражданской службы как единого правового института;внедрение новых принципов кадровой политики в системе гражданской службы и муниципальной службы;развитие профессиональных компетенций гражданских служащих и муниципальных служащих;повышение эффективности гражданской службы и муниципальной службы;развитие антикоррупционных механизмов на гражданской службе и муниципальной службе;оказание содействия органам местного самоуправления в развитии муниципальной службы |
| Объемы и источники финансирования Программы | За счет средств областного бюджета Новосибирской области, предусмотренных на подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации, а также за счет ассигнований, предусмотренных на содержание государственных органов, органов местного самоуправления |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | Повышение эффективности деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;повышение результативности деятельности гражданских служащих и муниципальных служащих;обеспечение открытости и доступности общественному контролю гражданской службы и муниципальной службы;создание необходимых условий для профессионального развития гражданских служащих и муниципальных служащих;снижение числа правонарушений коррупционной направленности среди гражданских служащих и муниципальных служащих;повышение престижности гражданской службы и муниципальной службы |
| Основные целевые индикаторы | Доля вакантных должностей гражданской службы, замещаемых из кадрового резерва (из общего числа должностей гражданской службы, подлежащих замещению на конкурсной основе);доля должностей гражданской службы высшей и главной групп, на которые сформирован кадровый резерв;количество гражданских служащих и муниципальных служащих, проходящих ежегодно повышение квалификации;доля реализованных образовательных программ, соответствующих приоритетным направлениям дополнительного профессионального образования гражданских служащих и муниципальных служащих;доля гражданских служащих, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования в указанной сфере деятельности; |
|  | доля государственных органов, органов местного самоуправления, обеспечивающих размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданских служащих, муниципальных служащих на официальных сайтах в установленные действующим законодательством сроки;доля реализованных программ дополнительного профессионального образования, содержащих вопросы противодействия коррупции;доля органов местного самоуправления, в которых должности муниципальной службы замещаются на конкурсной основе;доля органов местного самоуправления, в которых сформирован и используется муниципальный кадровый резерв;доля органов местного самоуправления, внедривших в практику работы институт наставничества;абзац исключен. - Постановление Правительства Новосибирской области от 15.03.2016 N 65-п |
| (в ред. постановления Правительства Новосибирской области от 15.03.2016 N 65-п) |
| Контроль выполнения Программы | Контроль за выполнением мероприятий Программы осуществляет координатор Программы |

I. Характеристика сферы реализации Программы,

основные проблемы и пути их решения

Важнейшим условием динамичного развития Новосибирской области является эффективно выстроенная система государственного и муниципального управления.

Приоритетными направлениями совершенствования системы государственного и муниципального управления являются развитие кадрового потенциала гражданской службы и муниципальной службы, внедрение новых принципов кадровой политики в сфере гражданской службы и муниципальной службы, повышение качества и доступности государственных и муниципальных услуг.

В Новосибирской области накоплен опыт управления гражданской службой и муниципальной службой, созданы условия для поступления, прохождения и прекращения гражданской службы и муниципальной службы, а также профессионального развития гражданских служащих и муниципальных служащих.

В ходе реализации программы "Развитие государственной гражданской службы Новосибирской области (2009 - 2013 годы)" (далее - программа) осуществлен комплекс мероприятий по достижению результатов, обеспечивающих:

формирование и развитие системы управления гражданской службой;

внедрение в деятельность государственных органов современных технологий управления персоналом, в том числе технологий отбора кадров и их оценки;

развитие применения в кадровой работе информационно-коммуникационных технологий;

повышение качества дополнительного профессионального образования гражданских служащих и муниципальных служащих;

совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации гражданских служащих;

внедрение антикоррупционных механизмов.

Проводится постоянный мониторинг изменений федерального законодательства, законодательства о гражданской службе и муниципальной службе. Ведется систематическая работа по актуализации и совершенствованию законодательства Новосибирской области в сфере гражданской службы и муниципальной службы.

Поступление граждан на гражданскую службу и замещение должностей гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Практика конкурсного замещения должностей муниципальной службы внедряется также в деятельность органов местного самоуправления.

В государственных органах, органах местного самоуправления проводится работа по формированию, подготовке и использованию кадрового резерва.

Анализ кадрового состава гражданских служащих за период действия программы дает основание говорить о его дальнейшем качественном развитии:

увеличении числа гражданских служащих, имеющих высшее образование, с 93% до 98% от общего числа гражданских служащих;

увеличении числа гражданских служащих, имеющих образование по специальности "Юриспруденция", с 13% до 21% от общего числа гражданских служащих;

омоложении кадрового корпуса гражданской службы: средний возраст гражданских служащих областных исполнительных органов государственной власти Новосибирской области уменьшился за период с 2009 по 2013 год на 2,9 года, доля гражданских служащих в возрасте от 30 до 39 лет (самая многочисленная) увеличилась на 6%, а доля гражданских служащих в возрасте от 50 до 59 лет, наоборот, сократилась на 4%.

В целях оказания практической помощи гражданским служащим в приобретении необходимых профессиональных навыков и опыта работы введен и реализуется институт наставничества.

Разработана и ежегодно реализуется программа профессиональной адаптации для гражданских служащих, впервые поступивших на гражданскую службу, с рассмотрением вопросов общих принципов организации деятельности государственных органов, правового регулирования гражданской службы и особенностей ее прохождения, правовых и организационных основ противодействия коррупции в государственных органах в форме семинаров.

В целях оценки профессионализма гражданских служащих и муниципальных служащих в установленные действующим законодательством сроки проводятся аттестация и мероприятия по присвоению классных чинов гражданской службы и муниципальной службы.

Действует единая система оплаты труда гражданских служащих и муниципальных служащих. В государственных органах, органах местного самоуправления определены порядки премирования, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам гражданских служащих и муниципальных служащих.

В целях обеспечения открытости гражданской службы и доступности общественному контролю на официальном сайте Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области, государственных органов размещается актуальная информация о поступлении на гражданскую службу и ее прохождении, работе по профилактике коррупционных и иных правонарушений на гражданской службе, аналогичная информация размещается на официальных сайтах органов местного самоуправления.

В период с 2009 по 2013 год обучение по программе профессиональной переподготовки за счет средств областного бюджета Новосибирской области прошли 167 человек из числа гражданских служащих и муниципальных служащих. По программам повышения квалификации за этот период обучено 7111 человек. На обучение по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в период действия программы "Развитие государственной гражданской службы Новосибирской области (2009 - 2013 годы)" затрачено около 36 млн. рублей.

Постоянно проводится мониторинг содержания должностных регламентов с целью их своевременного приведения в соответствие с действующим федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

Осуществляется контроль за соблюдением требований к служебному поведению гражданских служащих и муниципальных служащих. Особое внимание уделяется вопросам соблюдения запретов и ограничений на гражданской службе и муниципальной службе, исполнения требований о предотвращении и об урегулировании конфликта интересов.

Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера ежегодно представляются гражданскими служащими, муниципальными служащими своевременно и в полном объеме, размещаются на сайтах государственных органов, органов местного самоуправления.

Вопросы профилактики коррупционных и иных правонарушений включаются в программы повышения квалификации по актуальным вопросам в сфере государственного и муниципального управления.

В соответствии со статьей 17 Закона Новосибирской области от 01.02.2005 N 265-ОЗ "О государственной гражданской службе Новосибирской области" до образования государственного органа Новосибирской области по управлению государственной службой задачи и функции этого органа выполняет администрация.

В рамках выполнения указанных функций обеспечено участие представителей администрации в работе конкурсных, аттестационных комиссий государственных органов, комиссий по соблюдению требований к служебному поведению государственных гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, а также координация деятельности кадровых служб государственных органов.

В соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 19.04.2013 N 101 "Об утверждении Порядка проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации и Новосибирской области о государственной гражданской службе в областных исполнительных органах государственной власти Новосибирской области" проводятся проверки соблюдения законодательства Российской Федерации и Новосибирской области о гражданской службе в областных исполнительных органах государственной власти Новосибирской области. По результатам проверок проводится соответствующая работа, результатом которой является устранение выявленных нарушений.

В целях создания единой информационной системы управления гражданской службой, обеспечения информационного взаимодействия между администрацией и кадровыми службами областных исполнительных органов государственной власти Новосибирской области в соответствии с распоряжением Губернатора Новосибирской области от 13.10.2010 N 226-р "О внедрении информационной системы "Управление персоналом" в администрации и во всех областных исполнительных органах государственной власти Новосибирской области внедрена и используется информационная система "Управление персоналом".

Вместе с тем необходимо отметить, что в организации гражданской службы и муниципальной службы в Новосибирской области существует ряд нерешенных проблем. Служебная деятельность гражданских служащих и муниципальных служащих не ориентирована на оказание качественных государственных и муниципальных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования гражданских служащих и муниципальных служащих, не в полной мере используются заложенные в законодательстве возможности предоставления государственных гарантий, что снижает мотивацию гражданских служащих и муниципальных служащих.

Не в полной мере отвечает требованиям времени работа по формированию, подготовке и эффективному использованию кадрового резерва в государственных органах, органах местного самоуправления.

Недостаточно активно ведется работа по внедрению механизмов проведения ротации кадров, привлечению на муниципальную службу молодых специалистов.

Требует совершенствования работа по установлению квалификационных требований к должностям гражданской службы и муниципальной службы, регламентации профессиональной служебной деятельности гражданских служащих и муниципальных служащих, развитию антикоррупционных механизмов в государственных органах и органах местного самоуправления, системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации гражданских служащих и муниципальных служащих.

Наиболее проблемными остаются вопросы, связанные с внедрением показателей результативности профессиональной служебной деятельности гражданских служащих и муниципальных служащих.

В связи с этим возникает необходимость дальнейшего развития гражданской службы и муниципальной службы. Требуется принятие системных решений, способных усилить кадровый состав гражданской службы и муниципальной службы, повысить результативность деятельности гражданских служащих и муниципальных служащих и, как следствие, обеспечить дальнейшее высокоэффективное исполнение полномочий государственных органов и органов местного самоуправления.

Реализация Программы позволит качественно преобразовать систему гражданской службы, муниципальной службы, оптимизировать их организацию и функционирование, продолжить внедрение и развитие на гражданской службе и муниципальной службе современных кадровых, информационных, образовательных и управленческих технологий.

II. Цели, задачи Программы и перечень мероприятий

Программы. Индикаторы оценки результатов Программы

Современные гражданская служба и муниципальная служба должны быть открытыми, конкурентоспособными и престижными, ориентированными на результативную деятельность гражданских служащих и муниципальных служащих, а также активное взаимодействие с институтами гражданского общества.

Целью Программы является повышение эффективности деятельности государственных органов, органов местного самоуправления.

Для достижения указанной цели предполагается решение следующих задач:

совершенствование нормативно-правового и методического обеспечения гражданской службы и муниципальной службы;

совершенствование системы управления гражданской службой;

формирование эффективной системы взаимодействия гражданской службы и муниципальной службы;

повышение открытости гражданской службы и муниципальной службы, обеспечение взаимодействия с институтами гражданского общества;

внедрение эффективных механизмов подбора, комплексной оценки деятельности и продвижения по службе гражданских служащих и муниципальных служащих;

совершенствование работы с кадровым резервом на гражданской службе и на муниципальной службе;

построение эффективной системы мотивации, стимулирования на гражданской службе и муниципальной службе;

совершенствование антикоррупционных механизмов на гражданской службе и на муниципальной службе.

Развитие гражданской службы и муниципальной службы, обеспечивающее достижение поставленных целей и задач, должно охватывать основные сферы ее функционирования и осуществляться по следующим основным направлениям:

развитие гражданской службы как единого правового института;

внедрение новых принципов кадровой политики в системе гражданской службы и муниципальной службы;

развитие профессиональных компетенций гражданских служащих и муниципальных служащих;

повышение эффективности гражданской службы и муниципальной службы;

совершенствование антикоррупционных механизмов на гражданской службе и на муниципальной службе;

оказание содействия органам местного самоуправления в развитии муниципальной службы.

Перечень мероприятий Программы с указанием сроков исполнения и исполнителей представлен в приложении N 1 к Программе.

Целевые показатели реализации Программы отражены в приложении N 2 к Программе.

Срок реализации Программы: 2014 - 2016 годы.

III. Финансирование реализации Программы

Мероприятия Программы реализуются за счет средств областного бюджета Новосибирской области, предусмотренных на дополнительное профессиональное образование, а также за счет ассигнований, предусмотренных на содержание государственных органов, органов местного самоуправления.

IV. Управление реализацией Программы

и контроль за ходом ее выполнения

Координатором настоящей Программы является ДОУ и ГГС.

Реализация Программы осуществляется основными исполнителями - ДОУ и ГГС, государственными органами, органами местного самоуправления.

Текущий контроль за ходом реализации мероприятий Программы осуществляют ДОУ и ГГС, руководители государственных органов, органов местного самоуправления.

Руководители государственных органов, органов местного самоуправления по итогам каждого полугодия, до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляют в ДОУ и ГГС отчет о реализации мероприятий Программы, который содержит:

перечень выполненных мероприятий Программы с указанием непосредственных результатов выполнения Программы;

указание причин несвоевременного выполнения программных мероприятий.

ДОУ и ГГС готовит обобщенный отчет, который содержит:

перечень выполненных мероприятий Программы с указанием непосредственных результатов выполнения Программы;

анализ причин несвоевременного выполнения программных мероприятий и предложения по устранению выявленных нарушений.

После окончания срока реализации Программы исполнители представляют в ДОУ и ГГС в срок до 1 марта года, следующего за последним годом реализации Программы, итоговый отчет о ее реализации.

Приложение N 1

к Программе "Развитие

государственной гражданской службы

Новосибирской области и муниципальной

службы в Новосибирской области

на 2014 - 2016 годы"

Перечень

мероприятий Программы

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов(в ред. постановления Правительства Новосибирской областиот 15.03.2016 N 65-п) |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование мероприятия | Исполнитель | Период реализации | Ожидаемый результат |
| 1. Развитие гражданской службы как государственно-правового института |
| 1.1 | Мониторинг федерального законодательства и законодательства Новосибирской области по вопросам гражданской службы и муниципальной службы | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | обеспечение соответствия нормативных правовых актов в сфере гражданской службы и муниципальной службы федеральному законодательству и законодательству Новосибирской области |
| 1.2 | Разработка проектов нормативных правовых актов Новосибирской области по вопросам гражданской службы, муниципальной службы | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | обеспечение соответствия нормативных правовых актов в сфере гражданской службы и муниципальной службы федеральному законодательству и законодательству Новосибирской области |
| 1.3 | Мониторинг нормативных правовых актов по вопросам гражданской службы, принятых в государственных органах | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | обеспечение соответствия нормативных правовых актов государственных органов в сфере гражданской службы федеральному законодательству и законодательству Новосибирской области |
| 1.4 | Проведение проверок соблюдения законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации и законодательства Новосибирской области в областных исполнительных органах государственной власти Новосибирской области | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода по утвержденному графику | обеспечение соблюдения законодательства о государственной гражданской службе Российской Федерации и законодательства Новосибирской области в областных исполнительных органах государственной власти Новосибирской области |
| 1.5 | Обеспечение ведения раздела "Государственная гражданская служба" на официальном сайте Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области в информационно-телекоммуникационной сети Интернет | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | обеспечение открытости и доступности гражданской службы общественному контролю |
| 1.6 | Ведение раздела "Государственная гражданская служба" на официальных сайтах государственных органов | государственные органы | в течение планируемого периода | обеспечение открытости и доступности гражданской службы общественному контролю |
| 1.7 | Обеспечение координации деятельности подразделений государственных органов по вопросам гражданской службы и кадров, оказание им методической помощи | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | повышение эффективности деятельности кадровых служб государственных органов |
| 1.8 | Использование и развитие "ИС "Управление персоналом" в работе кадровых служб государственных органов | ДОУ и ГГС, департамент информатизации и развития телекоммуникационных технологий Новосибирской области, государственные органы | в течение планируемого периода | повышение эффективности деятельности кадровых служб государственных органов |
| 2. Внедрение новых принципов кадровой политики в системе гражданской службы и муниципальной службы |
| 2.1 | Применение современных технологий отбора кадров на гражданскую службу и муниципальную службу при проведении конкурсных процедур | ДОУ и ГГС, государственные органы, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | повышение объективности и эффективности механизма отбора (привлечения) кадров на гражданскую и муниципальную службу |
| 2.2 | Обеспечение формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва на гражданской службе и на муниципальной службе | ДОУ и ГГС, государственные органы, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | повышение эффективности работы с кадровым резервом на гражданской службе и на муниципальной службе |
| 2.3 | Внедрение и развитие института наставничества на муниципальной службе | ДОУ и ГГС, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | ускорение процесса профессионального становления и адаптации муниципальных служащих |
| 2.4 | Расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей гражданской службы и муниципальной службы | ДОУ и ГГС, государственные органы, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | оценка деловых и профессиональных качеств гражданского служащего, муниципального служащего, оказание содействия в профессиональном становлении |
| 2.5 | Формирование и использование при замещении должностей гражданской службы и муниципальной службы информационной базы данных о наиболее перспективных студентах старших курсов | ДОУ и ГГС, государственные органы, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | привлечение на гражданскую службу и муниципальную службу молодых квалифицированных специалистов |
| 3. Развитие профессиональных компетенций гражданских служащих и муниципальных служащих |
| 3.1 | Мониторинг кадрового состава государственных органов, органов местного самоуправления | ДОУ и ГГС | ежегодно до 30 января по состоянию на 1 января текущего года | оценка кадрового состава органов местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области |
| 3.2 | Разработка и внедрение рекомендаций по адаптации молодых специалистов на гражданской службе и муниципальной службе | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | создание необходимых условий для профессионального развития гражданских служащих и муниципальных служащих |
| 3.3 | Реализация образовательных программ, соответствующих приоритетным направлениям дополнительного профессионального образования гражданских и муниципальных служащих | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | повышение результативности деятельности гражданских служащих и муниципальных служащих |
| 3.4 | Совершенствование системы дополнительного профессионального образования гражданских служащих, замещающих должности категории "руководители" | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | повышение результативности деятельности гражданских служащих, замещающих должности категории "руководители" |
| 3.5 | Осуществление мониторинга и анализа эффективности и качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации гражданских служащих и муниципальных служащих | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | повышение качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих |
| 3.6 | Подготовка методических рекомендаций по формированию в государственных органах программ по профессиональному развитию гражданских служащих | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | повышение уровня организации работы государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих |
| 3.7 | Проведение мониторинга внедрения в государственных органах программ по профессиональному развитию и индивидуальных планов профессионального развития и их разработки | ДОУ и ГГС | ежегодно до 15 февраля текущего года | повышение уровня организации работы государственных органов по профессиональному развитию гражданских служащих |
| 3.8 | Подготовка рекомендаций по формированию и реализации в органах местного самоуправления индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих и программ по профессиональному развитию муниципальных служащих | ДОУ и ГГС | 1 квартал 2015 года | повышение уровня организации работы органов местного самоуправления по профессиональному развитию муниципальных служащих |
| 4. Повышение эффективности гражданской службы и муниципальной службы |
| 4.1 | Обеспечение разработки квалификационных требований к должностям гражданской службы и муниципальной службы с учетом компетентностного подхода | ДОУ и ГГС, государственные органы, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | обеспечение компетентностного подхода при формировании кадрового состава государственных органов, органов местного самоуправления |
| 4.2 | Мониторинг должностных регламентов гражданских служащих и должностных инструкций муниципальных служащих с целью актуализации и оптимизации их содержания, внедрения показателей эффективности и результативности | ДОУ и ГГС, государственные органы, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | совершенствование регламентации деятельности гражданских служащих и муниципальных служащих, повышение результативности деятельности гражданских служащих и муниципальных служащих |
| 4.3 | Разработка и внедрение системы комплексной оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих и муниципальных служащих | ДОУ и ГГС, государственные органы, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | повышение уровня объективности оценки профессиональных компетенций, внедрение результатов оценки во все элементы кадровой работы |
| 4.4 | Подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда, пенсионного обеспечения гражданских служащих и муниципальных служащих | министерство труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, ДОУ и ГГС | 2015 год | повышение результативности профессиональной служебной деятельности, престижности гражданской службы и муниципальной службы, снижение уровня коррупционных рисков |
| 4.5 | Подготовка проектов нормативных правовых актов Новосибирской области в части обеспечения гражданских служащих государственными социальными гарантиями:проекта закона Новосибирской области "Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья государственных гражданских служащих Новосибирской области";проекта постановления Губернатора Новосибирской области "О предоставлении государственным гражданским служащим Новосибирской области единовременной субсидии на приобретение жилого помещения";проекта постановления Губернатора Новосибирской области "Об утверждении Порядка и условий возмещения государственным гражданским служащим Новосибирской области расходов на наем (поднаем) жилого помещения" | ДОУ и ГГС, министерство финансов и налоговой политики Новосибирской области, министерство юстиции Новосибирской области | 2014 - 2015 годы | повышение результативности профессиональной служебной деятельности, престижности гражданской службы, снижение уровня коррупционных рисков |
| 4.6 | Создание необходимой нормативной правовой базы по обеспечению государственными социальными гарантиями муниципальных служащих | ДОУ и ГГС, органы местного самоуправления (по согласованию) | 2014 - 2015 годы | повышение результативности профессиональной служебной деятельности, престижности муниципальной службы, снижение уровня коррупционных рисков |
| 5. Развитие антикоррупционных механизмов на гражданской службе и муниципальной службе |
| 5.1 | Мониторинг федерального законодательства, законодательства Новосибирской области по вопросам противодействия коррупции, разработка проектов нормативных правовых актов Новосибирской области по вопросам противодействия коррупции | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | приведение нормативных правовых актов Новосибирской области, муниципальных правовых актов по вопросам противодействия коррупции в соответствие федеральному законодательству |
| 5.2 | Организационное, консультативное, методическое обеспечение функционирования комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых в государственных органах, комиссий по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов, образуемых в органах местного самоуправления | ДОУ и ГГС, государственные органы, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | повышение эффективности функционирования комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских и муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов на гражданской и муниципальной службе |
| 5.3 | Мониторинг официальных сайтов государственных органов и органов местного самоуправления на предмет полноты размещения информации по вопросам профилактики и противодействия коррупции | ДОУ и ГГС | ежеквартально | обеспечение открытости и доступности общественному контролю гражданской службы и муниципальной службы |
| 5.4 | Проведение семинаров, тренингов, направленных на формирование неприятия коррупции у гражданских служащих, муниципальных служащих | ДОУ и ГГС | 1 раз в полугодие | снижение числа правонарушений коррупционной направленности среди гражданских служащих и муниципальных служащих |
| 5.5 | Мониторинг деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих, муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов | ДОУ и ГГС | ежеквартально | повышение эффективности деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих, муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов |
| 5.6 | Методическое обеспечение деятельности органов государственной власти Новосибирской области, органов местного самоуправления по вопросам противодействия коррупции | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | повышение уровня информационно-методического обеспечения деятельности кадровых служб государственных органов, органов местного самоуправления по вопросам противодействия коррупции |
| 5.7 | Внедрение механизма ротации должностей гражданской службы | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | снижение коррупционных рисков при замещении должностей гражданской службы |
| 5.8 | Совершенствование системы контроля за соблюдением гражданскими служащими и муниципальными служащими требований, ограничений и запретов, связанных с прохождением гражданской службы и муниципальной службы | ДОУ и ГГС, государственные органы, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | предупреждение нарушений гражданскими служащими и муниципальными служащими законодательства о гражданской службе, муниципальной службе |
| 5.9 | Обеспечение повышения квалификации гражданских служащих, муниципальных служащих, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции, по программам дополнительного профессионального образования в указанной сфере деятельности | ДОУ и ГГС, государственные органы, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | повышение эффективности деятельности подразделений кадровых служб по противодействию коррупции |
| 6. Оказание содействия органам местного самоуправления в развитии муниципальной службы |
| 6.1 | Мониторинг муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы | ДОУ и ГГС, органы местного самоуправления (по согласованию) | в течение планируемого периода | оценка состояния нормативной правовой базы органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы |
| 6.2 | Разработка типовых проектов муниципальных нормативных правовых актов по вопросам муниципальной службы, принятие которых необходимо органами местного самоуправления | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | соответствие муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы действующему законодательству |
| 6.3 | Разработка методических рекомендаций по вопросам муниципальной службы | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | повышение уровня информационно-методического обеспечения деятельности кадровых служб органов местного самоуправления |
| 6.4 | Подготовка и проведение семинаров для руководителей и работников кадровых служб органов местного самоуправления по актуальным вопросам муниципальной службы | ДОУ и ГГС | в течение планируемого периода | повышение эффективности деятельности кадровых подразделений органов местного самоуправления |
| 6.5 | Исключен. - Постановление Правительства Новосибирской области от 15.03.2016 N 65-п |

Применяемые сокращения:

ДОУ и ГГС - департамент организации управления и государственной гражданской службы;

ИС - информационная система.

Приложение N 2

к Программе "Развитие

государственной гражданской службы

Новосибирской области и муниципальной

службы в Новосибирской области

на 2014 - 2016 годы"

|  |
| --- |
| Список изменяющих документов(в ред. постановления Правительства Новосибирской областиот 15.03.2016 N 65-п) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование показателя | Единица измерения | Значение показателя |
| по состоянию на 01.01.2014 (2013 год) | на конец 2014 года | на конец 2015 года | на конец 2016 года |
| 1 | Доля вакантных должностей гражданской службы, замещаемых из кадрового резерва (от общего числа должностей гражданской службы, подлежащих замещению на конкурсной основе) | % | 30 | 40 | 50 | 60 |
| 2 | Доля должностей гражданской службы высшей и главной групп, на которые сформирован кадровый резерв | % | 43 | 60 | 80 | 100 |
| 3 | Количество гражданских служащих и муниципальных служащих, проходящих ежегодно повышение квалификации | человек | 1315 | 1345 | 1385 | 1430 |
| 4 | Доля реализованных образовательных программ, соответствующих приоритетным направлениям дополнительного профессионального образования гражданских служащих и муниципальных служащих | % | 58 | 72 | 86 | 100 |
| 5 | Доля гражданских служащих, муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципальных районов, городских округов и городских поселений, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования в указанной сфере деятельности | % | 40 | 60 | 80 | 100 |
| 6 | Доля государственных органов, органов местного самоуправления, обеспечивающих размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданских служащих, муниципальных служащих на официальных сайтах в установленные действующим законодательством сроки | % | 80 | 100 | 100 | 100 |
| 7 | Доля реализованных межотраслевых программ дополнительного профессионального образования, содержащих вопросы противодействия коррупции | % | 62 | 74 | 86 | 100 |
| 8 | Доля органов местного самоуправления, в которых должности муниципальной службы замещаются на конкурсной основе | % | 5 | 12 | 15 | 20 |
| 9 | Количество муниципальных образований, в которых сформирован и используется муниципальный кадровый резерв | муниципальное образование | 465 | 480 | 490 | 490 |
| 10 | Доля муниципальных районов и городских округов, внедривших в практику работы институт наставничества | % | 0 | 30 | 60 | 100 |
| 11 | Исключен. - Постановление Правительства Новосибирской области от 15.03.2016 N 65-п |