

АДМИНИСТРАЦИЯ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 25 декабря 2009 г. N 544

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ОБЛАСТНОЙ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ (2009 - 2013 ГОДЫ)"

В целях совершенствования государственной гражданской службы области, повышения эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области, в соответствии со [статьей 179](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации, [статьей 66](#) Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", [статьей 52](#) Закона области от 5 декабря 2005 г. N 491-оз "О государственной гражданской службе Псковской области", [постановлением](#) Администрации области от 27 июня 2008 г. N 174 "Об утверждении Порядка принятия решений о разработке, формирования и реализации областных долгосрочных целевых программ" Администрация области постановляет:

1. Утвердить прилагаемую областную долгосрочную целевую [программу](#) "Развитие государственной гражданской службы Псковской области (2009 - 2013 годы)" (далее - программа).
2. Главному государственному финансовому управлению Псковской области объемы финансирования [программы](#) определять ежегодно при формировании областного бюджета на очередной финансовый год.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя губернатора области - руководителя аппарата Администрации области Жаворонкова М.К.
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

И.п. губернатора области
М.К.ЖАВОРОНКОВ

Утверждена
постановлением
Администрации области
от 25 декабря 2009 г. N 544

**ОБЛАСТНАЯ ДОЛГОСРОЧНАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
"РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ
ПСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ (2009 - 2013 ГОДЫ)"**

ПАСПОРТ

областной долгосрочной целевой программы "Развитие
государственной гражданской службы Псковской области
(2009 - 2013 годы)"

Наименование программы	Областная долгосрочная целевая программа "Развитие государственной гражданской службы Псковской области (2009 - 2013 годы)" (далее - программа)
Основания для разработки программы	Распоряжение Администрации области от 9 октября 2009 г. N 259-р "О разработке областной долгосрочной целевой программы "Развитие государственной гражданской службы Псковской области (2009 - 2013 годы)"
Заказчик программы	Администрация области
Разработчик программы	Комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области
Исполнитель-координатор программы	Комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области
Исполнители программы	Администрация области; Главное государственное финансовое управление Псковской области; Главное государственное управление социальной защиты населения Псковской области; Главное государственное управление сельского хозяйства, ветеринарии и государственного технического надзора Псковской области; Главное государственное управление юстиции Псковской области; Государственное управление образования Псковской области; Государственное управление по информационной политике и связям с общественностью Псковской области; Государственное архивное управление Псковской области; Государственный комитет Псковской области по экономическому развитию, промышленности и инвестициям; Государственный комитет Псковской области по имущественным отношениям; Государственный комитет Псковской области по транспорту и связи; Государственный комитет Псковской области по труду и занятости населения; Государственный комитет Псковской области по природопользованию и охране окружающей среды; Государственный комитет Псковской области по делам строительства, жилищно-коммунального хозяйства, государственного строительного и жилищного надзора; Государственный комитет

	<p>Псковской области по дорожному хозяйству; Государственный комитет Псковской области по тарифам; Государственный комитет Псковской области по здравоохранению и фармации; Государственный комитет Псковской области по культуре; Государственный комитет Псковской области по молодежной политике и спорту; Государственный комитет Псковской области по организации государственных закупок; Псковское областное Собрание депутатов; Счетная палата Псковской области; избирательная комиссия Псковской области (далее – государственные органы области); образовательные, научно-исследовательские учреждения и иные организации, определяемые на конкурсной основе в установленном порядке</p>
Цели и задачи программы	<p>Цели программы:</p> <p>повышение эффективности государственной гражданской службы области, ориентированной на приоритеты развития Псковской области с учетом интересов населения области, и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области;</p> <p>создание профессиональной системы управления государственной гражданской службой области;</p> <p>формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной гражданской службы области, обеспечивающего повышение качества государственного управления в области, развитие гражданского общества и создание инновационной экономики;</p> <p>внедрение на государственной гражданской службе области эффективных технологий и современных методов кадровой работы.</p> <p>Задачи программы:</p> <p>совершенствование и развитие правовой основы государственной гражданской службы области;</p> <p>создание условий для оптимального организационно-правового и социального обеспечения государственной гражданской службы области;</p> <p>применение эффективных методов подбора и расстановки квалифицированных кадров на государственной гражданской службе области, а также создание условий для их профессионального и должностного (служебного) роста;</p> <p>формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности государственной гражданской службы области и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области;</p> <p>повышение профессиональной компетентности и мотивации государственных гражданских служащих области к результативной деятельности;</p> <p>разработка и введение антикоррупционных стандартов в виде установления системы запретов, ограничений, обязанностей и дозволений, направленных на предупреждение коррупции;</p> <p>развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на государственной гражданской службе области, предупреждения и профилактики коррупционных правонарушений;</p> <p>создание системы контроля деятельности</p>

	<p>государственных гражданских служащих области со стороны институтов гражданского общества;</p> <p>упорядочение и конкретизация полномочий государственных гражданских служащих, которые должны быть закреплены в должностных регламентах;</p> <p>выработка оптимальной системы взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с государственными органами области, исключающей возможность неправомерного вмешательства в деятельность государственных гражданских служащих области;</p>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: Указ Президента Российской Федерации N 885 издан 12.08.2002, а не 12.2002.

	<p>совершенствование механизма, обеспечивающего соблюдение государственными гражданскими служащими общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12.2002 N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих";</p> <p>методологическое обеспечение деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;</p> <p>разработка механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода государственного гражданского служащего области с государственной гражданской службы области;</p> <p>разработка процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований случаев коррупционных проявлений со стороны государственных гражданских служащих области;</p> <p>регламентация вопросов, касающихся повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения государственных гражданских служащих области;</p> <p>совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на государственной гражданской службе области;</p> <p>внедрение в практику кадровой работы государственных органов области правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение государственным гражданским служащим области своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность гражданской службы области, присвоении ему классного чина или при поощрении;</p> <p>совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области в целях повышения качества государственных услуг, оказываемых исполнительными органами государственной власти гражданам и организациям;</p> <p>внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации государственных гражданских служащих области и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>деятельности;</p> <p>разработка системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения государственной гражданской службы области и стимулирование добросовестного исполнения служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне;</p> <p>привлечение на государственную гражданскую службу области наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы государственных гражданских служащих области;</p> <p>формирование и реализация программ подготовки кадров для государственной гражданской службы области и профессионального развития государственных гражданских служащих области;</p> <p>развитие системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области;</p> <p>совершенствование системы государственных гарантий на государственной гражданской службе области;</p> <p>внедрение современных механизмов стимулирования государственных гражданских служащих области</p>
Основные целевые индикаторы программы	Основные целевые индикаторы и показатели программы приведены в приложении N 1 к программе
Сроки реализации программы	<p>2009 – 2013 годы;</p> <p>I этап: 2009 – 2010 годы;</p> <p>II этап: 2011 – 2013 годы</p>
Объемы и источники финансирования программы	<p>Финансирование программы осуществляется за счет средств областного бюджета.</p> <p>Общий объем финансирования программы составит 6895,0 тыс. руб., в том числе:</p> <p>I этап (2009 – 2010 годы) – 1913,2 тыс. руб., в том числе:</p> <p>2009 год – 516,8 тыс. руб.;</p> <p>2010 год – 1396,4 тыс. руб.;</p> <p>II этап (2011 – 2013 годы) – 4981,8 тыс. руб., в том числе:</p> <p>2011 год – 1627,5 тыс. руб.;</p> <p>2012 год – 1655,7 тыс. руб.;</p> <p>2013 год – 1698,6 тыс. руб.</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<p>Развитие законодательства области по вопросам государственной гражданской службы области;</p> <p>создание необходимых правовых, организационных, финансово-экономических и иных условий для развития государственной гражданской службы области на основе обязательности соблюдения принципов, правил, требований, ограничений и норм, составляющих систему государственной гражданской службы;</p> <p>создание условий для повышения квалификационного уровня и профессионального развития государственных гражданских служащих области, в том числе:</p> <p>профессиональная переподготовка государственных гражданских служащих области, а также муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв управленческих кадров области и кадровый резерв на гражданской службе Псковской области;</p>

повышение квалификации государственных гражданских служащих области, а также муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв управленческих кадров области и кадровый резерв на гражданской службе Псковской области;

повышение качества дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области (профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки) в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;

обновление содержания программ переподготовки и дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения;

снижение доли государственных гражданских служащих области, не прошедших плановую или внеочередную аттестацию;

совершенствование норм профессиональной этики и правил служебного поведения государственных гражданских служащих области, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение;

обеспечение открытости государственной гражданской службы области и ее доступности общественному контролю;

реализация планов противодействия коррупции и антикоррупционных программ в органах государственной власти области;

методическое обеспечение и стандартизация разработки должностных регламентов государственных гражданских служащих области;

совершенствование разработок и внедрения системы показателей результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области, дифференцированных по направлениям деятельности государственных органов;

совершенствование порядка замещения вакантных должностей государственной гражданской службы области на основе конкурса, обеспечивающего равный доступ граждан к государственной гражданской службе;

совершенствование и внедрение новых механизмов и современных кадровых технологий формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации государственных гражданских служащих области;

разработка и внедрение в государственных органах области программ и индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих области;

разработка и применение в государственных органах области современных механизмов стимулирования государственных гражданских служащих области к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

регламентация и реализация предусмотренных законодательством Российской Федерации и законодательством области основных и дополнительных государственных гарантий для государственных гражданских служащих области;

разработка и совершенствование нормативных правовых основ реализации пенсионных, страховых и

жилищных прав государственного гражданского служащего области и членов его семьи, предусмотренных законодательством о государственной гражданской службе.

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Основные цели и задачи реформирования государственной службы области были сформулированы в областной целевой [программе](#) "Реформирование государственной и муниципальной службы в Псковской области (2005 - 2007 годы)", утвержденной постановлением Псковского областного Собрания депутатов от 25 ноября 2004 г. N 907.

В процессе реформирования были заложены правовые, организационные и финансово-экономические принципы функционирования государственной службы области. Приняты [Закон](#) области от 5 декабря 2005 г. N 491-оз "О государственной гражданской службе Псковской области", [Закон](#) области от 8 апреля 2005 г. N 435-оз "О Реестре должностей государственной гражданской службы Псковской области", [Закон](#) области от 21 июля 2006 г. N 574-оз "О присвоении и сохранении классных чинов государственной гражданской службы государственным гражданским служащим Псковской области", [Закон](#) области от 8 апреля 2005 г. N 428-оз "Об оплате труда государственных гражданских служащих Псковской области", иные законы области и нормативные правовые акты области, регулирующие вопросы организации и прохождения государственной гражданской службы области.

Определены новые подходы к формированию кадрового состава государственной гражданской службы, введен и проводится конкурсный отбор на вакантные должности государственной гражданской службы области и конкретизированы квалификационные требования к государственным гражданским служащим области, обеспечивается участие независимых экспертов в аттестационных, конкурсных комиссиях и в комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе.

К институту государственной гражданской службы предъявляются значительно возросшие требования. Однако оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области еще слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются в государственном органе области государственные услуги гражданам и организациям. В работе кадровых служб государственных органов области все еще используются устаревшие технологии, недостаточно ведется целенаправленная работа по привлечению молодых перспективных кадров на государственную гражданскую службу области.

Современные методы планирования, регламентации и оплаты труда государственных гражданских служащих области еще не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством Российской Федерации механизмы стимулирования государственных гражданских служащих к исполнению обязанностей государственной гражданской службы области на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию государственных гражданских служащих области.

Качество профессионального обучения, переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных гражданских служащих области в недостаточной степени отвечает потребностям развития государственной гражданской службы области.

Указанные проблемы в значительной степени связаны с недостатком научно обоснованной и апробированной методики применения норм законодательства Российской Федерации и законодательства области о государственной гражданской службе. Проведение экспериментов, разработка должностных регламентов, применение новых кадровых технологий на государственной гражданской службе не имеют системного характера. Недостаточно проработана методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, квалификационных экзаменов и аттестации государственных гражданских служащих области.

В должной мере не обеспечивается взаимосвязь реформы государственной службы с бюджетной, административной реформами, реформой местного самоуправления и другими преобразованиями в сфере государственного управления. Недостаточная открытость государственной гражданской службы не способствует искоренению проявлений бюрократизма и коррупции.

Опыт осуществления мероприятий областной целевой [программы](#) "Реформирование государственной и муниципальной службы в Псковской области (2005 - 2007 годы)" выявил сложность и комплексный характер проблем реформирования государственной и муниципальной службы, необходимость постановки целей и задач следующего этапа реформирования и развития государственной гражданской службы области.

Ряд направлений реформирования государственной гражданской службы области остался нереализованным, в том числе формирование системы управления государственной службой области.

Реализация настоящей программы позволит завершить качественное преобразование системы государственной гражданской службы области, оптимизировать ее организацию и функционирование на основе установленных законодательством Российской Федерации принципов, внедрить на государственной гражданской службе области современные управленческие кадровые, образовательные и информационные технологии.

2. Основные цели и задачи программы, срок и этапы ее реализации, целевые индикаторы и показатели

Успешность реформирования и развития государственной гражданской службы области зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на модернизацию государственной гражданской службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий государственного управления. Современная государственная гражданская служба области должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на эффективную и результативную деятельность государственных гражданских служащих области по обеспечению исполнения полномочий государственных органов области, должна активно взаимодействовать с институтами гражданского общества.

Цели программы:

повышение эффективности государственной гражданской службы области, ориентированной на приоритеты развития Псковской области с учетом интересов населения области и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области;

создание профессиональной системы управления государственной гражданской службой области;

формирование высококвалифицированного кадрового состава государственной гражданской службы области, обеспечивающего повышение качества государственного управления в области, развитие гражданского общества и создание инновационной экономики;

внедрение на государственной гражданской службе области эффективных технологий и современных методов кадровой работы.

Для достижения поставленных целей предполагается решение следующих основных задач: совершенствование и развитие правовой основы государственной гражданской службы области;

создание условий для оптимального организационно-правового и социального обеспечения государственной гражданской службы области;

применение эффективных методов подбора и расстановки квалифицированных кадров на государственной гражданской службе области, а также создание условий для их профессионального и должностного (служебного) роста;

формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности государственной гражданской службы области и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области;

повышение профессиональной компетентности и мотивации государственных гражданских служащих области к результативной деятельности;

разработка и введение антикоррупционных стандартов в виде установления системы ограничений, запретов, обязанностей и дозволений, направленных на предупреждение коррупции;

развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на государственной гражданской службе, предупреждения и профилактики коррупционных правонарушений;

создание системы контроля за деятельностью государственных гражданских служащих области со стороны институтов гражданского общества;

упорядочение и конкретизация полномочий государственных гражданских служащих области, которые должны быть закреплены в должностных регламентах;

выработка оптимальной системы взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с государственными органами области, исключающей возможность неправомерного вмешательства в деятельность государственных гражданских служащих области;

совершенствование механизма, обеспечивающего соблюдение государственными гражданскими служащими области общих принципов служебного поведения, утвержденных [Указом](#) Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих";

методологическое обеспечение деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

разработка механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов;

разработка процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований случаев коррупционных проявлений со стороны государственных гражданских служащих области;

регламентация вопросов, касающихся повышения (индексации) денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения государственных гражданских служащих области;

совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению коррупции и борьбе с ней на государственной гражданской службе области;

внедрение в практику кадровой работы государственных органов области правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение государственным гражданским служащим области своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность гражданской службы области, при присвоении ему классного чина или при поощрении;

совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области в целях повышения качества государственных услуг, оказываемых исполнительными органами государственной власти области гражданам и организациям;

внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации государственных гражданских служащих области и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности;

разработка системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения государственной гражданской службы области и стимулирование добросовестного исполнения служебных (должностных) обязанностей на высоком профессиональном уровне;

привлечение на государственную гражданскую службу области наиболее квалифицированных специалистов и создание надлежащих материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы государственных гражданских служащих области;

формирование и реализация программ подготовки кадров для государственной гражданской службы области и профессионального развития государственных гражданских служащих области;

развитие системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области;

совершенствование системы государственных гарантий на государственной гражданской службе области;

внедрение современных механизмов стимулирования государственных гражданских служащих области.

Практика реализации федеральной программы "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)", утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. N 1336, и областной целевой [программы](#) "Реформирование государственной и муниципальной службы в Псковской области (2005 - 2007 годы)", утвержденной постановлением Псковского областного Собрания депутатов от 25 ноября 2004 г. N 907, показывает, что внедрение современных принципов, методов и технологий на государственной гражданской службе является длительным и сложным процессом.

Предлагаемые мероприятия по развитию государственной гражданской службы области предполагают их осуществление в два периода бюджетного планирования. Таким образом, программа носит долгосрочный характер и реализуется в 2009 - 2013 годах в два этапа.

На первом этапе (2009 - 2010 годы) предстоит с учетом правоприменительной практики усовершенствовать в соответствии с федеральным законодательством областное законодательство в сфере государственной гражданской службы; создать правовые и организационные основы единой системы управления государственной службой; разработать и внедрить механизмы противодействия коррупции; завершить разработку современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий и механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области.

На втором этапе (2011 - 2013 годы) предполагается осуществлять мониторинг общественного мнения об эффективности государственной гражданской службы области и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области; провести комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа государственной гражданской службы области; сформировать механизмы реального обеспечения государственных гарантий для государственных гражданских служащих области; обеспечить внедрение современных кадровых, образовательных, управленческих и информационных технологий на государственной гражданской службе области; завершить формирование единой системы управления государственной гражданской службой области.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей программы согласно [приложению N 1](#) к настоящей программе.

Мониторинг целевых показателей и индикаторов осуществляется начиная с года, следующего за утверждением методики расчета соответствующего показателя. Базовые значения показателей определяются в начале расчетного периода.

3. Основные мероприятия, предусмотренные программой

Комплекс мероприятий по развитию государственной гражданской службы области, обеспечивающих достижение поставленных программой целей и задач, предполагается осуществлять по следующим основным направлениям:

1) формирование государственной гражданской службы как целостного государственно-правового, организационного, финансово-экономического института, создание системы управления государственной гражданской службой области исходя из следующих приоритетов:

завершение разработки нормативных правовых актов, связанных с реформированием и развитием государственной гражданской службы области, совершенствование законодательства области в этой сфере;

обеспечение предусмотренной законодательством взаимосвязи видов государственной службы, а также государственной гражданской и муниципальной службы;

создание и развитие системы управления государственной гражданской службой области;

разработка и реализация планов и мероприятий по противодействию коррупции;

развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе;

внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление государственными гражданскими служащими области профессиональной служебной деятельности в соответствии с общими принципами служебного поведения;

повышение престижности государственной гражданской службы области;

разработка и внедрение эффективных инструментов взаимодействия государственной гражданской службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости и доступности государственной гражданской службы области;

2) внедрение на государственной гражданской службе области эффективных технологий и современных методов кадровой работы исходя из следующих приоритетов:

проведение кадровой политики, предполагающей учет профессиональных заслуг и моральных качеств государственных гражданских служащих области;

применение современных организационно-управленческих технологий и методов работы с кадрами на государственной гражданской службе, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации государственных гражданских служащих области к результативной деятельности;

развитие системы подготовки кадров для государственной службы и дополнительного профессионального образования государственных служащих области;

3) повышение эффективности государственной гражданской службы области и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области исходя из следующих приоритетов:

усиление мотивации государственных гражданских служащих области к повышению качества государственных услуг, оказываемых государственными органами области гражданам и организациям;

упорядочение и конкретизация полномочий государственных гражданских служащих области, которые должны быть закреплены в должностных регламентах;

внедрение современных технологий кадровой работы, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области в соответствии с целями и задачами государственных органов области;

разработка и применение в государственных органах области современных механизмов стимулирования государственных гражданских служащих области к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

разработка и внедрение эффективных управленческих технологий на государственной гражданской службе области;

развитие системы государственных гарантий, материального и нематериального стимулирования государственных гражданских служащих области, внедрение принципов оплаты труда по результатам служебной деятельности.

[Перечень](#) мероприятий по реализации программы изложен в приложении N 2 к настоящей программе.

3.1. Формирование государственной гражданской службы области как целостного государственно-правового, организационного и финансово-экономического института, создание системы управления государственной гражданской службой области

В результате реализации мероприятий, предусмотренных федеральной программой "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)", утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. N 1336, и областной целевой [программой](#) "Реформирование государственной и муниципальной службы в Псковской области (2005 - 2007 годы)", утвержденной постановлением Псковского областного Собрания депутатов от 25 ноября 2004 г. N 907, установлен статус государственных гражданских служащих, принят ряд нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы, аттестации государственных служащих, обеспечения соблюдения требований к служебному поведению государственных служащих и урегулирования конфликта интересов, порядок сдачи квалификационного экзамена и другие вопросы.

Вместе с тем практическая деятельность структурных подразделений государственных органов области, осуществляющих функции, связанные с реализацией законодательства Российской Федерации и области о государственной гражданской службе, недостаточно скоординирована. Требуется создание организационной структуры управления государственной службой, формирование нормативно-правовой базы по этому вопросу и обеспечение функционирования государственного органа области по управлению государственной гражданской службой области.

Современная государственная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и государственной службы, противодействие коррупции на государственной службе, повышение престижа государственной службы и авторитета государственных гражданских служащих области.

Для решения указанных задач необходимо:

1) обеспечить проведение мониторинга практики применения законодательства области в сфере государственной гражданской службы области;

2) создать единую систему научно-методического обеспечения и оказания консультативной помощи по вопросам государственной гражданской службы области;

3) оптимизировать процедуру участия независимых экспертов в работе конкурсных и аттестационных комиссий, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

4) выработать оптимальную систему взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с государственными органами области, исключающую возможность неправомерного вмешательства в деятельность государственных гражданских служащих области;

5) создать и реализовать механизмы проверки соблюдения требований к служебному поведению государственных гражданских служащих области и урегулирования конфликта интересов на государственной службе;

6) доработать и внедрить механизм представления государственными гражданскими служащими области сведений об их доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов их семьи (супруга (супруги) и несовершеннолетних детей);

7) разработать и реализовать комплекс мероприятий по противодействию коррупции на государственной гражданской службе области, уделив приоритетное внимание вопросам предупреждения коррупции;

8) разработать и ввести антикоррупционные стандарты в виде установления для государственной гражданской службы области и муниципальной службы единой системы обязанностей, запретов и ограничений, направленных на предупреждение коррупции;

9) совершенствовать механизм обеспечения соблюдения государственными гражданскими служащими области общих принципов служебного поведения;

10) совершенствовать функцию по оказанию консультативной помощи государственным органам области по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения государственных гражданских служащих области;

11) разработать механизм принятия мер по предотвращению конфликта интересов;

12) разработать процедуру проведения служебных расследований случаев коррупционных проявлений;

13) регламентировать вопросы повышения (индексации) денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения государственных гражданских служащих области;

14) разработать и реализовать с помощью средств массовой информации мероприятия, направленные на повышение престижа государственной гражданской службы области и формирование позитивного отношения граждан к государственным гражданским служащим области.

3.2. Внедрение на государственной гражданской службе области эффективных технологий и современных методов кадровой работы

При формировании кадрового состава государственной гражданской службы области его основу должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии государственного управления. В органах государственной власти области необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста государственных гражданских служащих области, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров.

В процессе формирования кадрового состава государственной гражданской службы области решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих, информационных технологий и методов кадровой работы.

Формирование и развитие профессиональной и эффективной государственной гражданской службы области требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности государственной гражданской службы категории "Руководители", относящиеся к высшей, главной и ведущей группам должностей государственной гражданской службы области.

Государственные образовательные стандарты высшего и среднего профессионального образования в сфере государственного управления должны отвечать реальным потребностям государственной гражданской службы области. Программы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области необходимо формировать с учетом программ государственных органов области по профессиональному развитию государственных гражданских служащих области, основанных на индивидуальных планах профессионального развития государственных гражданских служащих области. В систему профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области предстоит внедрить новые механизмы, обеспечивающие эффективное использование имеющихся ресурсов и повышение качества образования на основе обновления его структуры, качественного содержания и внедрения современных технологий обучения.

Для решения названных задач необходимо:

1) разработать комплекс мер по формированию современного кадрового резерва на государственной гражданской службе области в целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта государственных гражданских служащих области молодым специалистам;

2) создать систему мотивации карьерного роста государственных гражданских служащих области как важного условия прохождения государственной гражданской службы;

3) разработать и обеспечить применение современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации государственных гражданских служащих области, их ротации, формирования кадрового резерва, решения других кадровых вопросов;

4) повысить на основе разработки и использования научно обоснованных методик объективность оценки профессиональных знаний и навыков граждан при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области и на включение в кадровый резерв, а государственных гражданских служащих области - при проведении указанных конкурсов, аттестации, квалификационных экзаменов;

5) внедрить в практику кадровой работы государственных органов области правило, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение государственным гражданским служащим области своих должностных (служебных) обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность государственной гражданской службы, присвоении ему классного чина, или при его поощрении;

6) внедрить на государственной гражданской службе области механизмы стратегического и перспективного кадрового планирования;

7) унифицировать методы кадровой работы, применяемые в различных органах государственной власти области;

8) автоматизировать кадровые процедуры и внедрить информационные технологии в систему управления кадровыми ресурсами;

9) совершенствовать научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области;

10) определять приоритетные направления дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области исходя из перспективных целей и задач государственных органов области и учитывать их при формировании программ государственных органов области по профессиональному развитию государственных гражданских служащих области;

11) повысить качество образовательных программ в области юриспруденции, экономики, государственного управления;

12) усилить антикоррупционную составляющую в образовательных программах дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области;

13) совершенствовать механизм государственного контроля за качеством работы образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, в которых государственные гражданские служащие области осваивают образовательные программы дополнительного профессионального образования;

14) повысить эффективность дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области, замещающих высшие, главные и ведущие должности государственной гражданской службы области категории "Руководители";

15) обеспечить внедрение в систему дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области современных образовательных и информационных технологий;

16) совершенствовать механизм формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных гражданских служащих области.

3.3. Повышение эффективности государственной гражданской службы области и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области

Важнейшими направлениями повышения эффективности государственной гражданской службы области являются разработка и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области. В настоящее время показатели служебной деятельности государственных гражданских служащих области недостаточно ориентированы на результативность их труда, на достижение целей и приоритетов государственных органов области. Уровень денежного содержания государственных гражданских служащих области слабо зависит от результатов их труда. Система дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области также не в должной мере нацелена на повышение результативности их профессиональной служебной деятельности.

Необходимо обеспечить условия для качественного исполнения государственными гражданскими служащими области своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования государственной гражданской службы области. Этому может способствовать внедрение в сферу государственной гражданской службы области современных информационных технологий и технологий управления, а также совершенствование системы организации профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области.

Необходимо разработать сбалансированную систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области, а также усилить стимулы к надлежащему исполнению ими должностных регламентов.

Повышение уровня социальной защищенности государственных гражданских служащих области, совершенствование системы государственных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования труда государственных гражданских

служащих области, оптимизация порядка оплаты труда на государственной гражданской службе являются необходимыми условиями успешного развития государственной гражданской службы области, эффективного достижения поставленных перед нею целей.

Для решения перечисленных задач необходимо:

1) обеспечить отражение целей, задач и функций государственных органов области в показателях результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области;

2) разработать объективные критерии оценки эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области;

3) разработать модели должностных регламентов, позволяющие упорядочить и конкретизировать должностные (служебные) обязанности государственных гражданских служащих области, замещающих должности разных категорий;

4) внедрить методики разработки должностных регламентов государственных гражданских служащих области и их пересмотра при изменении административных регламентов исполнения государственных функций или предоставления государственных услуг;

5) совершенствовать методику оценки профессиональных знаний и навыков государственных гражданских служащих области, предусмотренных в их должностных регламентах;

6) предусматривать в программах государственных органов области по профессиональному развитию государственных служащих изучение государственными гражданскими служащими области правовых аспектов управленческой деятельности;

7) повысить уровень правовой и социальной защищенности государственных гражданских служащих области;

8) совершенствовать структуру денежного содержания государственных гражданских служащих области в целях повышения доли оклада денежного содержания в общем размере денежного содержания;

9) совершенствовать правовой механизм регулярной индексации денежного содержания государственных гражданских служащих области;

10) регламентировать особый порядок оплаты труда по отдельным должностям государственной гражданской службы области в зависимости от показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области;

11) сформировать эффективную систему материального и нематериального стимулирования и поощрения государственных гражданских служащих области с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности.

4. Ресурсное обеспечение программы

Предполагаемый объем финансирования за счет средств областного бюджета за весь период реализации программы составляет 6895,0 тыс. руб., в том числе:

на финансирование I этапа реализации программы (2009 - 2010 годы) - 1913,2 тыс. руб., в том числе:

2009 год - 516,8 тыс. руб.;

2010 год - 1396,4 тыс. руб.;

на финансирование II этапа реализации программы (2011 - 2013 годы) - 4981,8 тыс. руб., в том числе:

2011 год - 1627,5 тыс. руб.;

2012 год - 1655,7 тыс. руб.;

2013 год - 1698,6 тыс. руб.

Объемы финансирования программы будут определяться (корректироваться) ежегодно при формировании областного бюджета на очередной финансовый год.

5. Реализация программы и контроль за ходом выполнения предусмотренных ею мероприятий

Реализация программы осуществляется за счет средств областного бюджета на основе государственных контрактов, заключаемых в установленном порядке с исполнителями мероприятий, предусмотренных программой, и на основе соответствующих соглашений, заключаемых с Администрацией области.

Организацию реализации программы и контроль за выполнением предусмотренных ею мероприятий осуществляет исполнитель-координатор программы - комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области.

Исполнитель-координатор программы обеспечивает проведение государственной политики в области развития государственной гражданской службы области посредством координации и взаимодействия государственных органов области по реализации программы.

Исполнитель-координатор программы ежегодно уточняет мероприятия, предусмотренные программой, объемы их финансирования, а также утверждает развернутый перечень мероприятий.

В целях обеспечения реализации программы государственные органы области - исполнители мероприятий программы представляют исполнителю-координатору программы предложения по первоочередным мероприятиям с обоснованием их финансирования в очередном финансовом году.

Исполнитель-координатор программы и исполнители мероприятий программы осуществляют размещение государственных заказов в установленном порядке.

В целях обеспечения реализации полномочий исполнителя - координатора программы на комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области возлагается осуществление функций по планированию и мониторингу реализации мероприятий программы, контролю и координации деятельности исполнителей мероприятий программы.

Общий контроль за реализацией программы осуществляет заказчик программы - Администрация области.

6. Ожидаемые конечные результаты реализации программы

В результате реализации программы должны быть обеспечены:

1) развитие законодательства области по вопросам государственной гражданской службы области;

2) создание необходимых правовых, организационных, финансово-экономических и иных условий для развития государственной гражданской службы области на основе обязательности соблюдения принципов, правил, требований, ограничений и норм, составляющих систему государственной гражданской службы;

3) создание условий для повышения квалификационного уровня и профессионального развития государственных гражданских служащих области, в том числе:

профессиональная переподготовка государственных гражданских служащих области, а также муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв управленческих кадров области и кадровый резерв на гражданской службе области;

повышение квалификации государственных гражданских служащих области, а также муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв управленческих кадров области и кадровый резерв на гражданской службе области;

повышение качества дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области (профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки) в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;

обновление содержания программ переподготовки и дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения;

снижение доли государственных гражданских служащих области, не прошедших плановую или внеочередную аттестацию;

4) совершенствование норм профессиональной этики и правил служебного поведения государственных гражданских служащих области, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение;

- 5) обеспечение открытости государственной гражданской службы области и ее доступности общественному контролю;
- 6) реализация планов противодействия коррупции и антикоррупционных программ в органах государственной власти области;
- 7) методическое обеспечение и стандартизация разработки должностных регламентов государственных гражданских служащих области;
- 8) совершенствование разработки и внедрения системы показателей результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области, дифференцированных по направлениям деятельности государственных органов;
- 9) совершенствование порядка замещения вакантных должностей государственной гражданской службы области на основе конкурса, обеспечивающего равный доступ граждан к государственной гражданской службе;
- 10) совершенствование и внедрение новых механизмов и современных кадровых технологий формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации государственных гражданских служащих области;
- 11) разработка и внедрение в государственных органах области программ и индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих области;
- 12) разработка и применение в государственных органах области современных механизмов стимулирования государственных гражданских служащих области к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;
- 13) регламентация и реализация предусмотренных федеральным и областным законодательством основных и дополнительных государственных гарантий для государственных гражданских служащих области;
- 14) разработка и совершенствование нормативных правовых основ реализации пенсионных, страховых и жилищных прав государственного гражданского служащего области и членов его семьи, предусмотренных законодательством о государственной гражданской службе.

Приложение N 1
к областной долгосрочной целевой программе
"Развитие государственной гражданской службы
Псковской области (2009 - 2013 годы)"

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ
областной долгосрочной целевой программы "Развитие
государственной гражданской службы Псковской области
(2009 - 2013 годы)"

№ п/п	Показатели	Базовое значение	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
	Количество должностей государственной гражданской службы области, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям (%)	50	60	70	75	80	100

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

2	Доля государственных гражданских служащих области, должностные регламенты которых содержат	50	60	70	75	80	100
---	--------------------------------------------------------------------------------------------	----	----	----	----	----	-----

	показатели результативности (%)						
3	Доля должностей государственной гражданской службы области, на которые сформирован кадровый резерв (%)	10	20	30	40	50	70
4	Доля вакантных должностей государственной гражданской службы области, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва (%)	1	3	10	15	20	25
5	Доля вакантных должностей государственной гражданской службы области, замещаемых на основе конкурса (%)	30	40	45	50	55	60
6	Число реализованных инновационных образовательных программ в сфере государственной гражданской службы области (единиц)	1	1	2	3	4	5
7	Число государственных гражданских служащих области, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки (человек)	10	15	25	35	45	50
8	Доля государственных гражданских служащих области, прошедших обучение в соответствии с государственным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку (%)	21	27	28	30	33	33
9	Степень удовлетворенности государственных гражданских служащих области результатами реформирования государственной гражданской службы области (определяется на основе социологических опросов, проводимых в 2011 и 2013 годах)	Низкая			Средняя		Высокая

Приложение N 2
к областной долгосрочной целевой программе
"Развитие государственной гражданской службы
Псковской области (2009 - 2013 годы)"

ПЕРЕЧЕНЬ
мероприятий по реализации областной долгосрочной целевой
программы "Развитие государственной гражданской службы
Псковской области (2009 - 2013 годы)"

N п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Объемы финансирования из областного бюджета (тыс. рублей)		Ответственные исполнители
			I этап (2009 - 2010 г.г.)	II этап (2011 - 2013 г.г.)	
Раздел 1. Совершенствование правовой основы государственной гражданской службы области					
1	Разработка и принятие нормативных правовых актов, связанных с реализацией Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", Закона области "О государственной гражданской службе Псковской области"	2009 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области

2	Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере государственной гражданской службы области	2009 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
3	Разработка и внедрение методики изменения должностных регламентов государственных гражданских служащих области при изменении административных регламентов исполнения государственных функций или предоставления государственных услуг	2011 - 2012 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
4	Разработка и обеспечение применения современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации государственных гражданских служащих, их ротации, формирования кадрового резерва	2010 - 2011 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
5	Совершенствование технологии проведения аттестации, квалификационных экзаменов государственных гражданских служащих области, конкурсов на замещение вакантных должностей	2011 - 2012 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области

6	Создание методической базы деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	2010 - 2011 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
7	Разработка методических рекомендаций по вопросам порядка ведения Реестра государственных гражданских служащих области	2011 - 2012 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
Раздел 2. Повышение уровня правовой и социальной защищенности государственных гражданских служащих области					
8	Упорядочение и конкретизация полномочий и функций государственных гражданских служащих области, которые должны быть закреплены в должностных регламентах	2010 - 2011 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
9	Создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области, дифференцированных по направлениям деятельности государственных органов	2012 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области

10	Введение в практику представления государственными гражданскими служащими области ежегодных отчетов о результатах выполнения своих профессиональных обязанностей и перспективах дальнейшего прохождения службы	2009 - 2010 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
11	Совершенствование структуры денежного содержания государственных гражданских служащих области в целях повышения доли оклада денежного содержания в общем размере денежного содержания	2010 - 2012 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); Главное государственное финансовое управление Псковской области
12	Совершенствование правового механизма регулярной индексации денежного содержания государственных гражданских служащих области	2009 - 2011 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); Главное государственное финансовое управление Псковской области
13	Регламентация особого порядка оплаты труда по отдельным должностям государственной гражданской службы области в зависимости от показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области	2012 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); Главное государственное финансовое управление Псковской области

14	Реализация установленных законодательством Российской Федерации дополнительных государственных гарантий реализации жилищных прав государственных гражданских служащих	2010 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); Главное государственное финансовое управление Псковской области; государственные органы области
15	Разработка правовых основ защиты государственного гражданского служащего области (и членов его семьи) от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных (служебных) обязанностей	2011 - 2012 г.г.	-	-	Администрация области, (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области, государственно-правовой комитет Администрации области)
16	Оптимизация штатной структуры государственных органов области и численности государственных гражданских служащих области с одновременным созданием адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы государственных гражданских служащих области	2012 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области; государственные органы области
Раздел 3. Совершенствование и реализация механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на государственной гражданской службе области					

17	Доработка механизма представления государственными гражданскими служащими области сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов их семей (супруга (супруги) и несовершеннолетних детей)	2009 - 2010 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области, государственно-правовой комитет Администрации области)
18	Разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения государственных гражданских служащих области, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение	2010 - 2011 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области, государственно-правовой комитет Администрации области)
19	Совершенствование механизма выявления и разрешения конфликта интересов на государственной гражданской службе	2011 г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области, государственно-правовой комитет Администрации области)

20	Разработка и реализация антикоррупционных программ в системе государственной гражданской службы области	2009 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (Управление специальных программ Администрации области, комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области, государственно-правовой комитет)
21	Совершенствование методик и процедуры проведения служебных проверок (расследований) случаев коррупционных проявлений	2010 - 2011 г.г.	-	-	Администрация области (Управление специальных программ Администрации области, комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области, государственно-правовой комитет Администрации области)
Раздел 4. Создание системы управления государственной гражданской службой области					
22	Разработка и принятие нормативных правовых актов области о системе управления государственной гражданской службой области	2010 - 2011 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области, государственно-правовой комитет Администрации области)

23	Оптимизация процедуры участия независимых экспертов в работе конкурсных и аттестационных комиссий, комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (в т.ч. увеличение ставки почасовой оплаты труда независимых экспертов)	2011 - 2012 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области, государственно-правовой комитет Администрации области); Главное государственное финансовое управление Псковской области
24	Создание органа по управлению государственной гражданской службой области	После принятия федерального нормативного правового акта	-	-	Администрация области
25	Разработка и реализация с помощью СМИ мероприятий, направленных на повышение престижа государственной гражданской службы и формирование позитивного отношения граждан к государственным гражданским служащим	2010 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области, государственно-правовой комитет Администрации области); Государственное управление по информационной политике и связям с общественностью Псковской области

26	Разработка эффективных инструментов взаимодействия государственной гражданской службы области с институтами гражданского общества в целях повышения открытости государственной гражданской службы	2010 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области, государственно-правовой комитет Администрации области); Государственное управление по информационной политике и связям с общественностью Псковской области
Раздел 5. Внедрение на государственной гражданской службе области эффективных технологий и современных методов кадровой работы					
27	Реализация комплекса мер по формированию современного кадрового резерва	2010 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
28	Обеспечение применения современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы области	2010 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
29	Внедрение механизма стратегического кадрового планирования	2012 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области

30	Внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами	2010 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (Управление информационных технологий Администрации области, комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
Раздел 6. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих области					
31	Разработка и внедрение в государственных органах области программ и индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих области	2010 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
32	Разработка программ переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих области с целью повышения качества и обеспечения их актуализации	2009 - 2013 г.г., (до 31 октября)	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области; высшие учебные заведения (по конкурсу)
33	Формирование государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных гражданских служащих области	2009 - 2013 г.г., (апрель - май), в том числе:	1913,2	4981,8	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
		2009 год	516,8	-	
		2010 год	1396,4	-	
		2011 год	-	1627,5	
		2012 год	-	1655,7	

		2013 год	-	1698,6	
34	Организация и проведение профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных гражданских служащих области	2009 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области; высшие учебные заведения (по конкурсу)
35	Организация и проведение семинаров и совещаний по вопросам государственной гражданской службы, а также участие в учебных и тематических семинарах, конференциях и других мероприятиях по вопросам государственной гражданской службы	2009 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
36	Совершенствование механизма формирования, размещения и исполнения государственного заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку государственных гражданских служащих области	2010 - 2013 г.г.	-	-	До образования органа по управлению государственной гражданской службой области - аппарат Администрации области
37	Организация дополнительного профессионального образования лиц, включенных в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы	2009 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области

38	Разработка и внедрение механизма ротации кадрового состава государственной гражданской службы области	2010 - 2012 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
39	Издание сборника нормативных правовых актов по вопросам гражданской службы области	2012 - 2013 г.г.	-	-	Аппарат Администрации области
40	Участие в реализации мероприятий, предусмотренных федеральной программой "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)"	2009 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
41	Проведение конференций, "круглых столов" по вопросам реформирования и развития государственной гражданской службы	2009 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области); государственные органы области
42	Оказание методической помощи и консультации руководителям и специалистам кадровых служб государственных органов области по вопросам реализации программы	2009 - 2013 г.г.	-	-	Администрация области (комитет по управлению государственной службой и наградам Администрации области)
Итого			1913,2	4981,8	
Всего на реализацию программы			6895,0		