УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»

В целях совершенствования системы государственной службы Российской Федерации, повышения результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих и в соответствии с пунктом 2 статьи 18 Федерального закона от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» п о с т а н о в л я ю:

1. Осуществить в 2009 - 2013 годах мероприятия, направленные на дальнейшее реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации.

2. Установить, что основными направлениями реформирования и развития системы государственной службы Российской Федерации являются:

формирование системы государственной службы Российской Федерации как целостного государственно-правового института, создание системы управления государственной службой;

внедрение на государственной службе Российской Федерации эффективных технологий и современных методов кадровой работы;

повышение эффективности государственной службы Российской Федерации и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

3. Утвердить прилагаемую федеральную программу «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)» (далее - Программа).

4. Определить государственным заказчиком - координатором Программы Администрацию Президента Российской Федерации.

Возложить на Управление Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы осуществление функций по планированию реализации и мониторингу мероприятий, предусмотренных Программой, а также по контролю и координации деятельности федеральных органов исполнительной власти - государственных заказчиков и исполнителей указанных мероприятий.

5. Правительству Российской Федерации при формировании проектов федерального бюджета на период до 2013 года предусматривать в установленном порядке бюджетные ассигнования на реализацию Программы.

6. Руководителю Администрации Президента Российской Федерации ежегодно информировать Президента Российской Федерации о ходе выполнения Программы.

7. Рекомендовать органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления в пределах своих бюджетных средств:

принять участие в реализации мероприятий, предусмотренных Программой;

разработать и утвердить программы развития государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной службы.

8. Настоящий Указ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Президент
Российской Федерации Д.Медведев

Москва, Кремль
10 марта 2009 года
№ 261

УТВЕРЖДЕНА

Указом Президента
Российской Федерации
от 10 марта 2009 г. № 261

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА «РЕФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (2009 - 2013 ГОДЫ)»

ПАСПОРТ
федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»

Наименование Программы	-	федеральная программа «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)»
Наименование, номер и дата принятия решения о разработке Программы	-	поручения Президента Российской Федерации от 1 марта 2007 г. № Пр-337, от 21 февраля 2008 г. № Пр-279 и от 11 апреля 2008 г. № Пр-644
Государственный заказчик - координатор Программы	-	Администрация Президента Российской Федерации
Государственные заказчики мероприятий Программы	-	Министерство экономического развития Российской Федерации, Министерство внутренних дел Российской Федерации, Министерство обороны Российской Федерации, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерство юстиции Российской Федерации
Основные исполнители мероприятий Программы	-	Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерство экономического развития Российской Федерации, Министерство внутренних дел Российской Федерации, Министерство обороны Российской Федерации, Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации,

		Министерство финансов Российской Федерации, Министерство юстиции Российской Федерации, научно-исследовательские, образовательные и иные организации, определяемые на конкурсной основе в установленном порядке
Цель Программы	-	создание целостной системы государственной службы Российской Федерации (далее - государственная служба) посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики
Задачи Программы	-	обеспечение взаимосвязи видов государственной службы, а также государственной и муниципальной службы
		формирование современной правовой основы военной и правоохранительной службы, совершенствование правовой основы государственной гражданской службы Российской Федерации
		создание системы управления государственной службой
		формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих

разработка и введение антикоррупционных стандартов в виде установления для государственной и муниципальной службы единой системы запретов, ограничений, обязанностей и дозволений, направленных на предупреждение коррупции

развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе

создание системы контроля деятельности государственных служащих со стороны институтов гражданского общества

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

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

совершенствование механизма, обеспечивающего соблюдение государственными служащими общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»

регламентация функции по оказанию консультативной помощи федеральным органам государственной власти, органам государственной власти субъектов Российской Федерации, иным государственным органам, образованным в соответствии с Конституцией Российской Федерации (далее - государственные органы), по вопросам, связанным с применением на практике 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, в том числе после ухода государственного служащего с государственной службы

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

регламентация вопросов, касающихся повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения государственных служащих

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

внедрение в практику кадровой работы государственных органов правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение государственным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему воинского или специального звания, классного чина, дипломатического ранга или при поощрении

совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в целях повышения качества государственных услуг, оказываемых государственными органами гражданам и организациям

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

разработка системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения государственной службы и стимулирование добросовестного исполнения обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне

	сокращение излишней численности государственных служащих с одновременным привлечением на государственную службу наиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы государственных служащих
	формирование и реализация программ подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих
	развитие системы дополнительного профессионального образования государственных служащих
	совершенствование системы государственных гарантий на государственной службе
	внедрение современных механизмов стимулирования государственных служащих
Сроки и этапы реализации Программы -	2009 - 2013 годы (I этап - 2009 - 2010 годы; II этап - 2011 - 2013 годы)
Основные направления реализации Программы -	формирование системы государственной службы как целостного государственно-правового института, создание системы управления государственной службой
	внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы

	повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих
Объемы и источники финансирования Программы	- на весь период реализации Программы за счет средств федерального бюджета предусматривается 691 млн. рублей, в том числе: на финансирование I этапа реализации Программы (2009 - 2010 годы) - 258,6 млн. рублей; на финансирование II этапа реализации Программы (2011 - 2013 годы) - 432,4 млн. рублей
Ожидаемые результаты реализации Программы	- формирование и развитие видов государственной службы внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи видов государственной службы создание необходимых условий для профессионального развития государственных служащих разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения государственных служащих, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение обеспечение открытости государственной службы и ее доступности общественному контролю реализация антикоррупционных программ в системе государственной службы унификация и методическое сопровождение разработки должностных регламентов государственных служащих

создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, дифференцированных по направлениям деятельности государственных органов

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

внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации государственных служащих

актуализация содержания программ подготовки и дополнительного профессионального образования государственных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения

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

разработка и применение в государственных органах современных механизмов стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне

	регламентация и реализация предусмотренных законодательством Российской Федерации дополнительных государственных гарантий жилищных прав государственных служащих
	разработка правовых основ защиты государственного служащего и членов его семьи от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных (служебных) обязанностей
Контроль выполнения Программы -	контроль реализации мероприятий Программы осуществляет государственный заказчик - координатор Программы

I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Основные цели и задачи реформирования системы государственной службы Российской Федерации были сформулированы в Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации, утвержденной Президентом Российской Федерации в 2001 году (далее - Концепция).

В соответствии с Концепцией созданы основы единой системы государственной службы, заложены правовые, организационные и экономические принципы ее функционирования.

В процессе реформирования государственной службы была сформирована государственная гражданская служба как вид государственной службы, выстроена система федеральной государственной гражданской службы и государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации, закреплены принципы взаимосвязи государственной гражданской службы и муниципальной службы, начато преобразование военной службы, разработаны предложения по формированию правовых основ правоохранительной службы.

Важным этапом реформирования государственной службы стало принятие в 2003 году Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации», в 2004 году Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации». В 2007 году принят Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации».

В целях реализации федеральных законов о государственной службе были изданы нормативные правовые акты Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

Определены новые подходы к формированию кадрового состава государственной гражданской службы, введен конкурсный отбор на вакантные должности государственной гражданской службы и конкретизированы квалификационные требования к государственным гражданским служащим, 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.

Гражданским обществом к государственной службе предъявляются значительно возросшие требования. Однако оценка

профессиональной служебной деятельности государственных служащих еще слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются в государственном органе государственные услуги гражданам и организациям.

В работе кадровых служб государственных органов все еще используются устаревшие технологии, не ведется целенаправленная работа по привлечению молодых перспективных кадров.

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

Качество профессионального обучения государственных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития государственной службы.

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

В должной мере не обеспечивается взаимосвязь реформы государственной службы с бюджетной, административной, судебной и военной реформами, реформой местного самоуправления и другими преобразованиями в сфере государственного управления.

Недостаточная открытость государственной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции.

Опыт осуществления мероприятий федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)», продленной на период 2006 - 2007 годов Указом Президента Российской Федерации от 12 декабря 2005 г. № 1437 «О продлении срока реализации федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации

(2003 - 2005 годы)» на 2006 - 2007 годы», выявил сложность и комплексный характер проблем реформирования государственной службы, необходимость постановки целей и задач следующего этапа реформирования и развития государственной службы.

Ряд направлений реформирования государственной службы остался нереализованным, в том числе положения Концепции и законодательства Российской Федерации о формировании системы управления государственной службой.

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

II. Основные цели и задачи Программы, срок и этапы ее реализации, целевые индикаторы и показатели

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

2. Цель Программы - создание целостной системы государственной службы посредством завершения реформирования ее видов и создания системы управления государственной службой, формирования высококвалифицированного кадрового состава государственной службы, обеспечивающего эффективность государственного управления, развитие гражданского общества и инновационной экономики.

3. Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих основных задач:

а) обеспечение взаимосвязи видов государственной службы, а также государственной и муниципальной службы;

б) совершенствование правовой основы государственной гражданской службы, формирование современной правовой основы военной и правоохранительной службы;

в) создание системы управления государственной службой;

г) совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в целях повышения качества государственных услуг, оказываемых государственными органами гражданам и организациям;

д) разработка антикоррупционных механизмов;

е) формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;

ж) внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности государственных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

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

и) совершенствование системы государственных гарантий на государственной службе;

к) внедрение современных механизмов стимулирования государственных служащих.

4. Практика реализации Концепции и федеральной программы «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)», опыт совершенствования государственного управления в зарубежных странах показывают, что внедрение современных принципов и технологий на государственной службе является длительным и сложным процессом. Предлагаемые мероприятия по реформированию и развитию системы государственной службы предполагают их осуществление в два цикла бюджетного планирования. Таким образом, Программа носит

среднесрочный характер и реализуется в 2009 - 2013 годах в два этапа.

5. На первом этапе (2009 - 2010 годы) предстоит с учетом правоприменительной практики усовершенствовать федеральное законодательство в сфере государственной службы; организовать методическую помощь субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям в развитии государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации и муниципальной 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 служащих.

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

7. Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей Программы согласно приложению. Целевые индикаторы и показатели рассчитываются по методикам, разрабатываемым в рамках реализации Программы. Мониторинг целевых показателей и индикаторов осуществляется начиная с года, следующего за утверждением методики расчета соответствующего показателя. Базовые значения показателей определяются в начале расчетного периода.

III. Основные мероприятия, предусмотренные Программой

8. Основные мероприятия по реформированию и развитию государственной службы Российской Федерации определяются целями и стратегическими задачами Программы и разработаны с учетом положений федеральных законов «О системе государственной службы Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе Российской Федерации», других нормативных правовых актов о государственной службе.

9. Комплекс мероприятий по реформированию и развитию системы государственной службы, обеспечивающих достижение поставленных Программой целей и задач, предполагается осуществлять по следующим основным направлениям:

а) формирование государственной службы как целостного государственно-правового института, создание системы управления государственной службой исходя из следующих приоритетов:

завершение разработки нормативных правовых актов, связанных с реформированием государственной службы, совершенствование законодательства Российской Федерации в этой сфере;

обеспечение взаимосвязи видов государственной службы, а также государственной и муниципальной службы;

создание системы управления государственной службой;

разработка и реализация мероприятий по противодействию коррупции;

развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе;

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

повышение престижности государственной службы;

разработка эффективных инструментов взаимодействия государственной службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости государственной службы;

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

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

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

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

в) повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих исходя из следующих приоритетов:

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

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

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

разработка и применение в государственных органах современных механизмов стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне;

разработка и внедрение эффективных управленческих технологий на государственной службе;

развитие системы государственных гарантий, материального и нематериального стимулирования государственных служащих, внедрение принципов оплаты труда по результатам работы.

10. При реализации Программы требуется по каждому направлению осуществить конкретные мероприятия.

Формирование системы государственной службы как целостного государственно-правового института, создание системы управления государственной службой

11. 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. № 1336, была определена система государственной службы Российской Федерации, 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.

Законодательством Российской Федерации определены принципы взаимосвязи видов государственной службы, закреплены единство правовых и организационных основ государственной службы, системный подход к организации государственной службы, а также принципы взаимосвязи государственной и муниципальной службы.

Вместе с тем практическая деятельность структурных подразделений государственных органов, осуществляющих функции, связанные с реализацией законодательства Российской Федерации о государственной службе, недостаточно скоординирована. Требуются создание организационной структуры управления системой государственной службы, формирование нормативно-правовой базы по этому вопросу и методическое обеспечение функционирования государственных органов по управлению государственной службой на уровне субъектов Российской Федерации.

Принятие нормативных правовых актов о системе управления государственной службой Российской Федерации обеспечит единообразие принципов и подходов к управлению государственной гражданской службой в субъектах Российской Федерации, улучшит координацию проводимых на государственной службе

преобразований и создаст основу для единой системы их научно-методического и консультационного сопровождения.

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 служащих.

12. Для решения указанных задач необходимо:

а) унифицировать основные принципы прохождения видов государственной службы;

б) разработать рекомендации по развитию законодательства Российской Федерации, регулирующего государственную гражданскую службу в субъектах Российской Федерации, а также программу оказания методологической помощи субъектам Российской Федерации и муниципальным образованиям по вопросам государственной гражданской службы и муниципальной службы;

в) обеспечить проведение мониторинга практики применения законодательства Российской Федерации в сфере государственной службы;

г) разработать организационную модель и единые принципы функционирования органов по управлению государственной службой;

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

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

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

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

и) разработать процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения государственных служащих;

к) доработать механизм представления государственными служащими 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);

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

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

н) совершенствовать механизм обеспечения соблюдения государственными служащими общих принципов служебного поведения, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 12 августа 2002 г. № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих»;

о) регламентировать функцию по оказанию консультативной помощи государственным органам по вопросам, связанным с применением на практике общих принципов служебного поведения государственных служащих;

п) разработать механизм принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода государственного служащего с государственной службы;

р) разработать процедуру проведения служебных расследований случаев коррупционных проявлений;

с) регламентировать вопросы повышения денежного содержания и оптимизации пенсионного обеспечения государственных служащих;

т) разработать и реализовать с помощью средств массовой информации программы, направленные на повышение престижа государственной службы и формирование позитивного отношения граждан к государственным служащим.

Внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы

13. При формировании кадрового состава государственной службы его основу должны составлять специалисты, способные в

современных условиях использовать в работе эффективные технологии государственного управления. В аппаратах органов законодательной, исполнительной и судебной власти необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста государственных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров.

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

Формирование профессиональной государственной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования государственных служащих. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности категории «руководители», относящиеся к высшей группе должностей государственной службы.

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

14. Для решения названных задач необходимо:

а) разработать комплекс мер по формированию современного кадрового резерва государственной службы в целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта государственных служащих молодым специалистам;

б) создать систему мотивации карьерного роста государственных служащих как важного условия прохождения государственной службы;

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

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

д) внедрить в практику кадровой работы государственных органов правило, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение государственным служащим своих должностных (служебных) обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему воинского или специального звания, классного чина, дипломатического ранга или при поощрении;

е) внедрить на государственной службе механизмы стратегического кадрового планирования;

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

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

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

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

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

м) усилить антикоррупционную составляющую в образовательных программах дополнительного профессионального образования государственных служащих;

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

о) повысить эффективность дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, замещающих должности категории «руководители»;

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

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

Повышение эффективности государственной службы и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих

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

Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения государственными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования государственной службы.

Этому могут способствовать внедрение в сферу государственной службы современных информационных технологий управления и совершенствование системы организации профессиональной служебной деятельности государственных служащих.

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

Повышение уровня социальной защищенности государственных служащих, совершенствование системы государственных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования труда государственных служащих, оптимизация порядка оплаты труда на государственной службе являются необходимыми условиями успешного развития системы государственной службы, эффективного достижения поставленных перед нею целей.

16. Для решения перечисленных задач необходимо:

а) обеспечить отражение целей и задач государственных органов в показателях результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;

б) разработать объективные критерии оценки эффективности профессиональной служебной деятельности государственных служащих;

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

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

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

е) предусматривать в программах государственных органов по профессиональному развитию государственных служащих изучение государственными служащими правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности;

ж) повысить уровень правовой и социальной защищенности государственных служащих;

з) совершенствовать структуру денежного содержания (денежного вознаграждения), денежного довольствия федеральных государственных служащих с учетом особенностей видов государственной службы в целях повышения доли оклада денежного содержания в общем размере денежного содержания (денежного вознаграждения), денежного довольствия;

и) совершенствовать правовой механизм регулярной индексации денежного содержания (денежного вознаграждения) государственных служащих;

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

л) сформировать эффективную систему материального и нематериального стимулирования государственных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности.

IV. Ресурсное обеспечение Программы

Объем финансирования реализации Программы составляет 691 млн. рублей, в том числе объем финансирования I этапа реализации Программы - 258,6 млн. рублей, II этапа - 432,4 млн. рублей.

V. Реализация Программы и контроль за ходом выполнения предусмотренных ею мероприятий

17. Реализация Программы осуществляется за счет средств федерального бюджета на основе государственных контрактов, заключаемых в установленном порядке с исполнителями мероприятий, предусмотренных Программой, и на основе соглашений, заключаемых с соответствующим субъектом Российской Федерации, муниципальным образованием.

18. Исполнители мероприятий, предусмотренных Программой:

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

Министерство экономического развития Российской Федерации;

Министерство внутренних дел Российской Федерации;

Министерство обороны Российской Федерации;

Министерство образования и науки Российской Федерации;

Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации;

Министерство финансов Российской Федерации;

Министерство юстиции Российской Федерации;

научно-исследовательские, образовательные и иные организации, определяемые на конкурсной основе в установленном порядке.

19. Организацию реализации Программы и контроль за выполнением предусмотренных ею мероприятий осуществляет государственный заказчик - координатор Программы.

Государственный заказчик - координатор Программы обеспечивает проведение государственной политики в области реформирования и развития системы государственной службы посредством координации утвержденных федеральных и региональных программ развития государственной службы, взаимодействия государственных органов и органов местного самоуправления по реализации Программы.

Государственный заказчик - координатор Программы ежегодно уточняет мероприятия, предусмотренные Программой, объемы их финансирования, а также утверждает развернутый перечень предстоящих мероприятий.

20. В целях обеспечения реализации Программы федеральные органы исполнительной власти - государственные заказчики мероприятий Программы представляют государственному заказчику - координатору Программы предложения по первоочередным мероприятиям с обоснованием их финансирования в очередном финансовом году.

Государственные заказчики мероприятий Программы осуществляют размещение государственных заказов в установленном порядке.

21. В целях обеспечения реализации полномочий государственного заказчика - координатора Программы на Управление Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы возлагается осуществление функций по планированию и мониторингу реализации мероприятий Программы,

контролю и координации деятельности государственных заказчиков и исполнителей мероприятий Программы.

Общий контроль реализации Программы осуществляет государственный заказчик - координатор Программы.

VI. Ожидаемые результаты реализации Программы

22. В результате реализации Программы должны быть обеспечены:

а) формирование и развитие видов государственной службы;

б) разработка и внедрение правовых и организационных механизмов взаимосвязи видов государственной службы, государственной и муниципальной службы;

в) создание необходимых условий для профессионального развития государственных служащих;

г) разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения государственных служащих, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение;

д) обеспечение открытости государственной службы и ее доступности общественному контролю;

е) разработка и реализация антикоррупционных программ в системе государственной службы;

ж) внедрение методики разработки должностных регламентов государственных служащих и их пересмотра при изменении административных регламентов государственных органов;

з) разработка организационной модели и правовых основ системы управления государственной гражданской службой субъектов Российской Федерации;

и) создание методической базы деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

к) создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, дифференцированных по направлениям деятельности государственных органов;

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

м) внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации государственных служащих;

н) актуализация содержания программ дополнительного профессионального образования государственных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения;

о) разработка и внедрение в государственных органах программ и индивидуальных планов профессионального развития государственных служащих;

п) разработка и внедрение в государственных органах современных механизмов стимулирования труда государственных служащих;

р) реализация установленных законодательством Российской Федерации дополнительных государственных гарантий реализации жилищных прав государственных служащих;

с) разработка правовых основ защиты государственного служащего (и членов его семьи) от насилия, угроз и других неправомерных действий в связи с исполнением им должностных (служебных) обязанностей.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к федеральной программе
«Реформирование и
развитие системы
государственной службы
Российской Федерации
(2009 - 2013 годы)»

Целевые индикаторы и показатели Программы*

Показатели	Значение показателя в конце I этапа реализации Программы (2010 год)	Значение показателя в конце II этапа реализации Программы (2013 год)
Индекс доверия граждан к государственным служащим	не менее 110% от базового значения**	не менее 130% от базового значения
Количество должностей государственной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям	не менее 70% от числа должностей государственной службы	100% должностей государственной службы
Доля государственных служащих, должностные регламенты которых содержат показатели результативности	не менее 70% от числа государственных служащих	100% государственных служащих

---

* Мониторинг целевых индикаторов и показателей осуществляется как в отношении государственной службы в целом, так и по видам государственной службы. Дополнительные показатели, связанные с особенностями видов государственной службы, вводятся по итогам реализации соответствующего мероприятия Программы.

** Базовые значения показателей определяются после утверждения методики их расчета и принимаются за 100% величины каждого показателя в год.

Показатели	Значение показателя в конце I этапа реализации Программы (2010 год)	Значение показателя в конце II этапа реализации Программы (2013 год)
Доля вакантных должностей государственной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	не менее 120% от базового значения	не менее 150% от базового значения
Доля вакантных должностей государственной службы, замещаемых на основе конкурса	не менее 110% от базового значения	не менее 130% от базового значения
Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж государственной службы более 3 лет	не менее 150% от базового значения	не менее 200% от базового значения
Доля граждан, поступивших на государственную службу на основе договора на обучение с обязательством последующего прохождения государственной службы, в общем числе граждан, поступивших на государственную службу	не менее 120% от базового значения	не менее 140% от базового значения
Число реализованных инновационных образовательных программ в области государственной службы	не менее 112% от базового значения	не менее 125% от базового значения
Число государственных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки государственных служащих	не менее 200% от базового значения	не менее 300% от базового значения

Показатели	Значение показателя в конце I этапа реализации Программы (2010 год)	Значение показателя в конце II этапа реализации Программы (2013 год)
Число государственных служащих, прошедших обучение в соответствии с государственным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, в том числе за пределами территории Российской Федерации	не менее 150% от базового значения	не менее 200% от базового значения
Число государственных служащих, уволившихся с государственной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на государственной службе	не более 85% от базового значения	не более 70% от базового значения