

О федеральной программе "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)"

Указ Президента Российской Федерации · № 1336 · от 19.11.2002 · Президент Российской Федерации · Утратил силу

УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О федеральной программе "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)"

В целях повышения эффективности государственной службы в интересах укрепления государства и развития гражданского общества постановляю:

1. Считать необходимым осуществить в 2003 - 2005 годах комплекс мероприятий, направленных на совершенствование правовых, организационных, финансовых и методических основ государственной службы Российской Федерации.

2. Установить, что главными направлениями реформирования государственной службы Российской Федерации являются:

создание комплексной нормативно-правовой основы регулирования государственной службы Российской Федерации;

разработка эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере государственной службы Российской Федерации в целях оптимизации состава государственных служащих;

выработка мер по совершенствованию оплаты труда государственных служащих, финансово-экономического и материально-технического обеспечения государственной службы Российской Федерации, по рациональному использованию в системе государственной службы современных информационных технологий;

внедрение программ подготовки кадров для государственной службы Российской Федерации и профессионального развития государственных служащих;

формирование системы управления государственной службой Российской Федерации.

3. Утвердить прилагаемую федеральную программу "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)" (далее именуется - программа). (Срок реализации федеральной

программы продлен на 2006-2007 годы - Указ Президента Российской Федерации от 12.12.2005 г. N 1437)

4. Определить координатором программы Администрацию Президента Российской Федерации.

5. Правительству Российской Федерации при подготовке проектов федерального бюджета до 2005 года предусматривать средства для финансирования программы.

6. Руководителю Администрации Президента Российской Федерации:

определить ответственного за обеспечение выполнения мероприятий, предусмотренных программой;

ежегодно информировать Президента Российской Федерации о выполнении мероприятий, предусмотренных программой.

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

принять участие в реализации мероприятий, предусмотренных программой;

разработать и утвердить программы реформирования государственной службы субъектов Российской Федерации.

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

Президент Российской Федерации В.Путин

Москва, Кремль

19 ноября 2002 года

№ 1336

УТВЕРЖДЕНА
Указом Президента
Российской Федерации
от 19 ноября 2002 г.
№ 1336

ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

"Реформирование государственной службы
Российской Федерации (2003 - 2005 годы)"

ПАСПОРТ

федеральной программы "Реформирование государственной
службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)"

Наименование Программы

-

федеральная программа "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)"

Наименование, номер и дата принятия решения о разработке Программы

-

поручение Президента Российской Федерации от 15 августа 2001 г. № Пр-1496

Координатор Программы

-

Администрация Президента Российской Федерации

Государственные заказчики Программы

-

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерство
экономического развития и торговли Российской Федерации, Министерство финансов Российской
Федерации, Министерство внутренних дел Российской Федерации, Министерство обороны
Российской Федерации

Основные исполнители Программы

-

Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерство
экономического развития и торговли Российской Федерации, Министерство внутренних дел
Российской Федерации, Министерство обороны Российской Федерации, Министерство финансов
Российской Федерации, Министерство юстиции Российской Федерации, Министерство
промышленности и энергетики Российской Федерации, научно-исследовательские, образовательные
и иные организации, определяемые на конкурсной основе в установленном порядке

Цель Программы

-

повышение эффективности государственной службы в целом, ее видов и уровней, оптимизация
затрат на государственных служащих и развитие ресурсного обеспечения государственной службы

Задачи Программы

-

создание условий для оптимального организационно-правового обеспечения государственной службы

определение обязанностей, полномочий и мер ответственности государственных служащих на основе должностных (служебных) регламентов

внедрение новых методов планирования, финансирования, стимулирования и оценки деятельности государственных служащих, рациональное использование ресурсов в системе государственной службы

обеспечение открытости государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства

применение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для государственной службы, оценки результатов служебной деятельности государственных служащих, а также создание условий для их должностного (служебного) роста

реализация программ подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих

внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе, а также законодательного регулирования профессиональной этики государственных служащих

создание оптимальных материально-технических условий для эффективного функционирования государственной службы и исполнения государственными служащими своих должностных (служебных) обязанностей

обеспечение развития системы управления государственной службой

Сроки реализации Программы

-

2003 - 2005 годы

Основные мероприятия Программы

-

совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы по вопросам реформирования государственной службы

проведение экспериментов и осуществление пилотных проектов по применению новых подходов к организации федеральной государственной службы и обеспечению деятельности федеральных государственных служащих

совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих

создание материально-технических условий для эффективного функционирования федеральной государственной службы

формирование системы управления государственной службой

Объемы и источники финансирования Программы

-

на весь период реализации Программы за счет средств федерального бюджета 539,1 млн. рублей, в том числе: научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы - 296,1 млн. рублей прочие нужды - 243 млн. рублей

Ожидаемые результаты реализации Программы

-

приведение нормативно-правовой базы системы государственной службы в соответствие со сложившимися общественными отношениями и новыми экономическими условиями

создание профессиональной государственной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности государственных служащих
внедрение должностных (служебных) регламентов государственных служащих
достижение качественного уровня исполнения государственными служащими должностных (служебных) обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям государственных услуг
создание условий для открытости и подконтрольности деятельности аппаратов государственных органов и государственных служащих гражданскому обществу
создание основы для совершенствования финансово-экономического обеспечения федеральной государственной службы
повышение эффективности кадровой политики в системе государственной службы в целях улучшения кадрового состава государственных служащих
внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе, а также законодательного регулирования профессиональной этики государственных служащих
повышение профессионального уровня государственных служащих
оптимизация численности федеральных государственных служащих
создание материально-технических условий для эффективного исполнения федеральными государственными служащими должностных (служебных) обязанностей
формирование системы управления государственной службой

Система контроля за выполнением Программы

-

контроль за реализацией Программы осуществляет координатор Программы.

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

В Российской Федерации сложились конституционные основы государственной службы как механизма государственного управления, принципиально отличающегося от действовавшей ранее административной системы управления.

В 1992 - 2002 годах осуществлялась подготовка нормативных правовых актов в сфере государственной службы. Приняты Федеральный закон "Об основах государственной службы Российской Федерации", законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, регламентирующие отдельные виды федеральной государственной службы, а также государственную службу субъектов Российской Федерации.

Общая численность государственных служащих и иных работников федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов, образованных в соответствии с Конституцией Российской Федерации (далее именуются - государственные органы), а также муниципальных служащих и иных работников органов местного самоуправления на начало 2002 года составила 1053,1 тыс. человек, в том числе установленная численность государственных служащих и иных работников федеральных органов исполнительной власти - 315,1 тыс. человек. За период с 1992 года по 2002 год численность государственных служащих и иных работников в этих органах увеличилась в 1,8 раза, в основном на региональном уровне. Этот рост обусловлен формированием в соответствии с Конституцией Российской Федерации государственных органов, обеспечивающих развитие рыночной экономики, в том числе налоговых, финансовых, по вопросам занятости населения, миграции и других, а также органов местного самоуправления.

В общей численности государственных служащих и иных работников государственных органов, а также муниципальных служащих и иных работников органов местного самоуправления государственные служащие и иные работники органов исполнительной власти, а также муниципальные служащие и иные работники местного самоуправления (925,1 тыс. человек) составляли 89 процентов, из них в федеральных органах исполнительной власти было занято 30

процентов, в том числе в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти - 28 процентов.

Установленная численность федеральных государственных служащих центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти составляла 24,9 тыс. человек, а их территориальных органов - 290,2 тыс. человек.

В государственных органах субъектов Российской Федерации замещали государственные должности 153,3 тыс. человек, муниципальные должности в органах местного самоуправления - 283,7 тыс. человек.

С 1998 года отмечается снижение численности государственных служащих федеральных органов исполнительной власти. В 2001 году численность государственных служащих федеральных органов исполнительной власти уменьшилась по сравнению с 1995 годом на 4,9 процента. При этом наблюдается рост численности государственных служащих государственных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных служащих органов местного самоуправления.

В 1999 году на 1000 человек населения России приходилось 2,8 государственного служащего федеральных органов исполнительной власти, в Великобритании - 5,2, США - 3,9 государственного служащего, а на 1000 человек занятого населения соответственно - 6,4, 11,3 и 7,9 государственного служащего.

В процессе реформирования государственной службы предполагается оптимизировать численность государственных служащих путем внедрения на государственной службе новых методов управления.

На государственной службе сложилась половозрастная структура, не соответствующая половозрастной структуре занятого населения страны.

Так, на начало 2002 года в общей численности государственных служащих, замещающих государственные должности, женщины составляли более 70 процентов, в органах исполнительной власти - 71,8 процента, в аппаратах органов судебной власти и прокуратуры - 67,6 процента, в аппаратах органов законодательной власти - 55,8 процента, аппаратах иных государственных органов - 55,4 процента. Такой сравнительно высокий процент женщин в аппаратах государственных органов объясняется преобладанием женщин на государственных должностях, отнесенных к старшим и младшим группам должностей.

Средний возраст государственных служащих, замещающих государственные должности, составлял 40 лет. Несколько моложе кадровый состав в аппаратах федеральных судов и органов прокуратуры Российской Федерации (средний возраст - 37 лет).

Лица пенсионного возраста среди государственных служащих составляли 3,5 процента. Более 30 процентов государственных служащих в аппаратах законодательных и иных государственных органов имели возраст 50 лет и старше, из них лица пенсионного возраста в этих органах составляли соответственно 11,1 процента и 6,9 процента.

Основная часть государственных служащих в возрасте до 30 лет замещали государственные должности, отнесенные к старшим и младшим группам должностей (соответственно 49,6 и 38,7 процента). Высшие и главные государственные должности категории "В" замещали 0,6 процента государственных служащих в возрасте до 30 лет.

Среди государственных служащих, замещающих высшие и главные государственные должности категории "В", возрастная группа до 30 лет наиболее широко представлена в аппаратах федеральных судов и органов прокуратуры Российской Федерации, где более трети государственных служащих составляли лица этой возрастной группы.

Большинство лиц (29,9 процента), замещающих государственные должности, имели стаж работы в государственных органах от 5 до 10 лет, около 25 процентов - свыше 15 лет. В аппаратах органов законодательной власти стаж работы свыше 15 лет имели 42 процента лиц, замещающих государственные должности, в органах исполнительной власти, аппаратах органов судебной власти

и прокуратуры - 24 процента, в других государственных органах - 38 процентов.

Таким образом, в течение 10 лет произойдет высвобождение более половины государственных служащих, замещающих ключевые должности, при невозможности замещения этих должностей следующим поколением государственных служащих, имеющих достаточный опыт работы на государственной службе и необходимую квалификацию.

Образовательный уровень государственных служащих характеризуется следующими параметрами. На начало 2002 года доля государственных служащих, имеющих высшее профессиональное образование, составляла 73 процента. При этом 40 процентов государственных служащих имели высшее образование по специальностям экономического и управленческого профиля, 22 процента - юридическое образование, 18 процентов - высшее техническое образование. Для сравнения: на 1 января 1999 г. государственные служащие с высшим профессиональным образованием указанного профиля составляли соответственно 35,4, 19,6 и 21,2 процента.

Сохраняется тенденция к увеличению числа государственных служащих, чье профессиональное образование не соответствует квалификационным требованиям по замещаемой должности.

Так, не имеют профессионального образования 26,7 тыс. человек, или 4,6 процента от численности государственных служащих, замещающих должности, имеющие зачастую обеспечивающие функции.

В настоящее время переподготовка и повышение квалификации федеральных государственных служащих осуществляются за счет средств федерального бюджета. В соответствии Федеральным законом "О федеральном бюджете на 2002 год" ассигнования на эти цели составили 417,5 млн. рублей, в том числе на государственный заказ, на основе которого осуществляются переподготовка и повышение квалификации федеральных государственных служащих центральных аппаратов федеральных органов исполнительной власти, - 68,5 млн. рублей. При этом средства на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти в федеральном бюджете не предусматриваются.

В 2001 году среднемесячная начисленная заработная плата (денежное содержание и выплаты социального характера) государственных служащих всех уровней составила 4,8 тыс. рублей.

Уровень среднемесячной заработной платы государственных служащих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в 2001 году был в 1,4 раза выше, чем уровень среднемесячной заработной платы государственных служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти.

По сравнению с трудом руководителей и специалистов органов управления в негосударственном секторе экономики труд государственных служащих недооценен. Небольшая дифференциация в оплате труда государственных служащих слабо стимулирует эффективность их служебной деятельности.

По экспертным оценкам, оплата труда главных менеджеров (руководителей организаций и их заместителей) в 10 - 15 раз, старших менеджеров (руководителей структурных подразделений организаций) в 7 - 10 раз, менеджеров (специалистов, руководителей отдельных проектов) в 3 - 7 раз, администраторов (исполнителей проектов) в 1,5 - 3 раза превышает оплату труда государственных служащих, замещающих соотносимые должности.

Такая разница в размерах оплаты труда между государственными, муниципальными служащими и работниками негосударственного сектора экономики затрудняет привлечение на государственную, муниципальную службу квалифицированных специалистов и руководителей, приводит к оттоку государственных служащих в негосударственный сектор экономики (особенно это касается наиболее востребованных профессий и возрастных категорий), что снижает эффективность деятельности государственных органов, ухудшает профессиональный и половозрастной состав государственных служащих.

В ходе осуществления работы по приведению нормативно-правовых основ системы государственной службы в соответствие со сложившимися общественными отношениями и новыми экономическими

условиями предполагается проведение оптимизации оплаты труда государственных служащих в целях приближения ее уровня к уровню оплаты труда руководителей и специалистов органов управления в негосударственном секторе экономики, что обеспечит конкурентоспособность государства как работодателя и улучшит профессиональный и половозрастной состав государственных служащих.

Сложившееся состояние государственной службы порождает следующие негативные тенденции ее развития.

Ухудшается профессиональный состав государственных служащих в связи с низкой средней заработной платой и ее существенной дифференциацией по государственным органам. Усиливается дефицит государственных служащих в возрасте до 45 лет, имеющих опыт работы в современных экономических условиях. Одновременно происходит снижение престижа государственной службы как вида профессиональной деятельности. Сохраняется преобладание государственных служащих с непрофильным образованием. Мужчины преобладают на должностях руководителей, а женщины - на должностях специалистов. Нехватка квалифицированных кадров сочетается с наличием незаполненных вакансий, что в первую очередь связано с низкой оплатой труда государственных служащих.

Поступление граждан на государственную службу и должностной (служебный) рост государственных служащих в большей степени зависят от личного отношения к ним руководителя государственного органа, нежели от их профессионального уровня и деловых качеств. Частая смена руководителей государственных органов нередко приводит к очередному изменению структуры этих органов и неоправданному увольнению государственных служащих.

Во многих случаях качество подготавливаемых документов является неудовлетворительным.

Деятельность государственных органов недостаточно регламентирована и слабо контролируется со стороны гражданского общества.

Утратили силу прежние нормы морали и идеологического воздействия, регулировавшие поведение работников органов государственной власти и управления и ставившие барьеры на пути злоупотреблений, коррупции и произвола в этих органах. Пока еще не выработаны новые правила служебного поведения (профессиональной этики) государственных служащих и законодательные механизмы их реализации.

Не устранены недостатки в области подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих. Имеющиеся образовательные учреждения в целом не обеспечивают необходимый уровень профессиональной подготовки государственных служащих.

Недостаточно используется положительный зарубежный опыт развития государственной службы.

Для преодоления указанных негативных тенденций необходимо обеспечить решение следующих проблем государственной службы:

нарушение принципа единства государственной службы и системы управления ею на федеральном и региональном уровне;

неразработанность законодательных механизмов взаимосвязи государственной и муниципальной службы;

наличие противоречий и пробелов в законодательстве Российской Федерации о государственной службе;

несоответствие социального и правового положения государственного служащего степени возлагаемой на него ответственности;

низкая эффективность деятельности государственных органов;

слабое использование современных технологий государственного управления, в том числе отвечающих задаче реализации масштабных государственных программ и проектов;

низкая эффективность правовых и организационных мер контроля деятельности государственных

органов со стороны гражданского общества;
недостаточная эффективность кадровой политики в сфере государственной службы;
сохранение консервативной системы подготовки и профессионального развития государственных служащих;
недостаточная ресурсная обеспеченность государственной службы.

Все эти проблемы тесно связаны между собой и не могут быть решены в отдельности.

Реформирование государственной службы следует проводить в рамках концепции сбалансированного развития, и оно не должно состоять из одномоментных кардинальных изменений существующей государственной службы. Последовательность и постепенность являются принципами современного реформирования государственной службы.

Для решения названных проблем в соответствии с поручением Президента Российской Федерации от 24 ноября 2000 г. № Пр-2331 разработана и утверждена 15 августа 2001 г. № Пр-1496 Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации, в соответствии с которой и разработана настоящая Программа.

2. Цель, задачи, сроки и основные этапы реализации Программы

Цель Программы - повышение эффективности государственной службы в целом, ее видов и уровней, оптимизация затрат на государственных служащих и развитие ресурсного обеспечения государственной службы.

Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

создание условий для оптимального организационно-правового обеспечения государственной службы;

определение обязанностей, полномочий и мер ответственности государственных служащих на основе должностных (служебных) регламентов;

внедрение новых методов планирования, финансирования, стимулирования и оценки деятельности государственных служащих, рациональное использование ресурсов в системе государственной службы;

обеспечение открытости государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства;

применение эффективных методов подбора квалифицированных кадров для государственной службы, оценки результатов служебной деятельности государственных служащих, а также создание условий для их должностного (служебного) роста;

реализация программ подготовки кадров для государственной службы и профессионального развития государственных служащих;

внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе, а также законодательного регулирования профессиональной этики государственных служащих;

создание оптимальных материально-технических условий для эффективного функционирования государственной службы и исполнения государственными служащими своих должностных (служебных) обязанностей;

обеспечение развития системы управления государственной службой.

Программа имеет среднесрочный характер и будет реализовываться в 2003 -2005 годах.

Этапы реализации Программы:

2002 год - подготовительная работа по реализации Программы;

2003 - 2005 годы - разработка нормативно-правовой базы системы государственной службы, проведение финансово-экономических мероприятий, экспериментов и осуществление пилотных проектов по применению новых подходов к организации федеральной государственной службы, проведение мониторинга реформирования государственной службы, а также использование в деятельности государственных органов и органов местного самоуправления положительных

результатов указанных экспериментов и пилотных проектов.

3. Система мероприятий, предусмотренных Программой

Программой предусмотрены конкретные мероприятия по перечню согласно приложению и основные направления их реализации.

Для решения поставленных в Программе задач предусмотрены мероприятия по следующим направлениям:

совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы по вопросам реформирования государственной службы;

проведение экспериментов и осуществление пилотных проектов по применению новых подходов к организации федеральной государственной службы и обеспечению деятельности федеральных государственных служащих;

совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;

создание материально-технических условий для эффективного функционирования федеральной государственной службы;

формирование системы управления государственной службой.

Совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы по вопросам реформирования государственной службы

Необходимость законодательного регулирования вопросов государственной службы предусматривается Конституцией Российской Федерации. Однако целостная и комплексная система правового обеспечения государственной службы в Российской Федерации отсутствует.

Недостатком правового регулирования государственной службы в Российской Федерации является неполное законодательное регулирование государственно-служебных отношений.

Правовые основы видов федеральной государственной службы урегулированы различными законодательными актами Российской Федерации, которые не соответствуют друг другу.

В субъектах Российской Федерации по вопросам государственной службы приняты различные законодательные акты, которые в ряде случаев противоречат законодательству Российской Федерации.

Таким образом, не создана комплексная нормативно-правовая база, которая в полной мере обеспечивала бы выполнение возложенных на государственную службу задач и функций в соответствии с Конституцией Российской Федерации и общепризнанными принципами и нормами международного права.

В целях создания целостной системы государственной службы назрела необходимость законодательного закрепления ее единых правовых основ.

Необходимо разработать и принять приоритетные федеральные законы и иные нормативные правовые акты о системе государственной службы Российской Федерации, о видах государственной службы, о местном самоуправлении и муниципальной службе.

Эти законодательные и нормативные правовые акты должны обеспечить единый подход к правовому регулированию и организации государственной и муниципальной службы, совершенствованию системы оплаты труда государственных и муниципальных служащих, открытости государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, внедрению современных методов прогнозирования, финансирования, оценки, стимулирования, материально-технического обеспечения государственной службы, управлению государственной службой.

Кроме того, требуется проведение экспертизы существующей законодательной и нормативно-правовой базы государственной службы, приведение ее в соответствие со сложившимися

общественными отношениями и новыми экономическими условиями.

Проведение экспериментов и осуществление пилотных проектов по применению новых подходов к организации федеральной государственной службы и обеспечению деятельности федеральных государственных служащих

В Российской Федерации сохраняются консервативные подходы к организации федеральной государственной службы, которые не в состоянии обеспечить ее эффективное функционирование и надлежащее качество оказания государственными служащими гражданам и организациям государственных услуг.

В целях совершенствования организации федеральной государственной службы и обеспечения деятельности федеральных государственных служащих необходимо внедрение современных технологий управления, включающих в себя новые методы планирования и финансирования деятельности федеральных государственных органов, стимулирования федеральных государственных служащих, а также системы показателей и критериев оценки деятельности аппаратов федеральных государственных органов и их подразделений.

Для решения этих задач требуется проведение экспериментов и осуществление пилотных проектов по применению новых подходов к организации федеральной государственной службы в отдельных федеральных государственных органах. На основании мониторинга результатов этих экспериментов и пилотных проектов будет осуществляться внедрение современных технологий управления в систему государственной службы в целом.

В рамках реализации настоящей Программы предусматривается проведение экспериментов и осуществление пилотных проектов:

по апробации новых методов планирования деятельности федеральных государственных органов, системы показателей и критериев оценки деятельности федеральных государственных служащих;

по применению методов программно-целевого финансирования отдельных федеральных государственных органов, ориентированного на повышение эффективности деятельности этих органов и федеральных государственных служащих;

по использованию балансового метода учета ресурсов и современных форм оценки эффективности произведенных федеральными государственными органами бюджетных расходов;

по применению служебных контрактов;

по созданию и использованию системы профессионального развития, подготовки и переподготовки федеральных государственных служащих;

по отработке механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе, а также законодательного регулирования профессиональной этики государственных служащих.

Совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации федеральных государственных служащих

Основная цель совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации федеральных государственных служащих - рост их профессионального уровня.

Для достижения поставленной цели необходимо:

создать эффективный механизм подбора кадров для федеральной государственной службы, обеспечения должностного (служебного) роста федеральных государственных служащих на основе их профессиональных заслуг и деловых качеств;

повысить престиж федеральной государственной службы и авторитет федеральных государственных служащих;

создать систему непрерывного профессионального образования федеральных государственных служащих, совершенствовать стандарты и программы подготовки и профессионального развития

кадров федеральной государственной службы на основе открытого конкурсного отбора этих программ, а также образовательных учреждений;
осуществлять управление развитием профессиональных качеств федеральных государственных служащих;
обеспечить обновление и плановую ротацию кадрового состава федеральной государственной службы;
формировать на конкурсной основе кадровый резерв федеральной государственной службы и обеспечивать его эффективное использование;
соблюдать объективность в оценке результатов деятельности федеральных государственных служащих при проведении аттестации или квалификационного экзамена.

Создание материально-технических условий для эффективного функционирования федеральной государственной службы

Основной целью данного направления является рациональное использование материально-технических ресурсов на федеральной государственной службе, а также обеспечение надлежащих условий для качественного исполнения федеральными государственными служащими своих должностных (служебных) обязанностей и оказания ими гражданам и организациям государственных услуг.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

анализ имеющейся материально-технической базы федеральной государственной службы;
разработка стандартов служебных мест федеральных государственных служащих и нормативов их размещения, а также нормативов материально-технического обеспечения федеральной государственной службы;
подготовка предложений по строительству, реконструкции и техническому оснащению зданий и помещений центрального аппарата федеральных государственных органов.

Формирование системы управления государственной службой

Система управления государственной службой необходима для обеспечения единства государственной службы Российской Федерации, взаимодействия государственных органов со структурами гражданского общества, координации деятельности государственных органов по вопросам поступления на государственную службу, прохождения и прекращения государственной службы, а также профессионального развития государственных служащих.

Достижение поставленной цели осуществляется на основе:

единства системы управления государственной службой Российской Федерации и ее разделения на федеральный уровень и уровень субъекта Российской Федерации;
координации деятельности подразделений государственных органов по вопросам государственной службы и кадров;
взаимодействия с органами местного самоуправления;
открытости системы управления государственной службой для граждан и гражданского общества.

4. Ресурсное обеспечение Программы

Объем финансирования Программы в 2003 - 2005 годах составляет 539,1 млн. рублей, в том числе:
в 2003 году - 231,7 млн. рублей;
в 2004 году - 164 млн. рублей;
в 2005 году - 143,4 млн. рублей.

Средства из федерального бюджета на реализацию Программы предусматривается выделить Управлению делами Президента Российской Федерации (координатору Программы - Администрации Президента Российской Федерации) с последующей передачей их государственным заказчикам.

Расходы на финансирование Программы будут уточняться при подготовке проекта федерального бюджета на соответствующий год.

Для реализации мероприятий, предусмотренных Программой, также могут быть привлечены средства Всемирного банка, а также средства, полученные в результате оказания технического содействия зарубежных стран и международных организаций. Указанное техническое содействие может быть использовано для экспертного сопровождения предусмотренных Программой мероприятий в области научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в соответствии с законодательством Российской Федерации об иностранной технической помощи (содействии). При получении положительных результатов в ходе осуществления отдельных мероприятий, предусмотренных Программой, средства на их реализацию предусматриваются с учетом возможностей бюджетов всех уровней на соответствующий год.

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

Реализация Программы осуществляется за счет средств федерального бюджета на основе государственных контрактов (договоров), заключаемых в установленном порядке государственными заказчиками с исполнителями мероприятий, предусмотренных Программой, и на основе соглашений, заключаемых с соответствующим субъектом Российской Федерации, муниципальным образованием. Исполнители мероприятий, предусмотренных Программой, - Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации, Министерство внутренних дел Российской Федерации, Министерство обороны Российской Федерации, Министерство финансов Российской Федерации, Министерство юстиции Российской Федерации, Министерство промышленности и энергетики Российской Федерации, научно-исследовательские, образовательные и иные организации, определяемые на конкурсной основе в установленном порядке.

Организацию реализации Программы и контроль за выполнением предусмотренных ею мероприятий осуществляет координатор Программы.

Координатор Программы обеспечивает проведение государственной политики в области реформирования государственной службы посредством координации утвержденных федеральных и региональных программ, связанных с развитием государственной службы, взаимодействие государственных органов, органов местного самоуправления по реализации Программы.

Координатор Программы рассматривает материалы о ходе ее реализации и ежегодно уточняет мероприятия, предусмотренные Программой, объемы их финансирования, а также утверждает развернутый перечень предстоящих мероприятий.

В целях обеспечения организации реализации Программы государственные заказчики представляют координатору Программы предложения и обоснования по первоочередным мероприятиям для их финансирования в очередном финансовом году, а также предложения по использованию средств, полученных в результате оказания иностранной технической помощи (содействия).

Государственные заказчики осуществляют разработку технических заданий на проведение конкурсов и тендеров на реализацию мероприятий, предусмотренных Программой. Конкурсный отбор осуществляется конкурсными комиссиями, которые формируются в установленном порядке. Контроль за ходом реализации Программы осуществляет координатор Программы.

6. Ожидаемые результаты реализации Программы

В результате реализации Программы должно быть обеспечено:
приведение нормативно-правовой базы системы государственной службы в соответствие со сложившимися общественными отношениями и новыми экономическими условиями;
создание профессиональной государственной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности государственных служащих;

внедрение должностных (служебных) регламентов государственных служащих;
достижение качественного уровня исполнения государственными служащими своих должностных (служебных) обязанностей и оказываемых ими гражданам и организациям государственных услуг;
создание условий для открытости и подконтрольности деятельности аппаратов государственных органов и государственных служащих гражданскому обществу;
создание основы для совершенствования финансово-экономического обеспечения федеральной государственной службы;
повышение эффективности кадровой политики в системе государственной службы в целях улучшения кадрового состава федеральной государственной службы;
внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе, а также законодательного регулирования профессиональной этики государственных служащих;
повышение профессионального уровня федеральных государственных служащих;
оптимизация численности федеральных государственных служащих;
создание материально-технических условий для эффективного исполнения федеральными государственными служащими своих должностных (служебных) обязанностей;
формирование системы управления государственной службой.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к федеральной программе
"Реформирование
государственной службы
Российской Федерации
(2003 - 2005 годы)"

ПЕРЕЧЕНЬ

мероприятий, предусмотренных федеральной программой "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)"
(млн. руб.)

Наименование мероприятия

Всего

В том числе

Исполнитель

2003 -

2005 годы

2003 год

2004 год

2005 год

Совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы по вопросам реформирования государственной службы (разработка проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам государственной службы)

Проведение экспертизы действующей законодательной и нормативно-правовой базы государственной службы

Разработка и принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов по вопросам: системы государственной службы Российской Федерации;

особенностей государственной службы в зависимости от ее видов;

унификации основных принципов прохождения государственной службы как по уровням, так и по видам государственной службы;

обеспечение единых основ государственной и муниципальной службы; совершенствования системы оплаты труда государственных служащих;
организации государственной службы и обеспечения ее открытости в интересах развития гражданского общества и укрепления государства;
внедрения современных методов прогнозирования, финансирования, оценки, стимулирования, материально-технического обеспечения государственной службы;
управления государственной службой.

169,5

79,5

41

49

Минздравсоцразвития России (гражданская служба)

Минэкономразвития России (гражданская служба) Минфин России
(гражданская служба)

МВД России (правоохранительная служба) Минобороны России
(военная служба)

Проведение экспериментов и осуществление пилотных проектов по применению новых подходов к организации федеральной государственной службы и обеспечению деятельности федеральных государственных служащих

Проведение экспериментов и осуществление пилотных проектов, в том числе:

по определению обязанностей, полномочий и мер ответственности федеральных государственных служащих на основе изучения характера и объема фактически выполняемых ими функций;

по внедрению должностных (служебных) регламентов федеральных государственных служащих;

по апробации новых методов планирования деятельности федеральных государственных органов, системы показателей и критериев оценки деятельности федеральных государственных служащих;

по применению методов программно-целевого финансирования федеральной государственной службы, ориентированного на результаты деятельности федеральных государственных служащих;

по использованию балансового метода учета ресурсов и современных форм оценки эффективности произведенных бюджетных расходов;

по применению служебных контрактов; по созданию и использованию многоуровневой системы профессионального развития, подготовки и переподготовки федеральных государственных служащих;

по отработке механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе, а также законодательного регулирования профессиональной этики государственных служащих.

182,2

86,2

48

48

Минэкономразвития России (гражданская служба) Минздравсоцразвития России (гражданская служба)

Минфин России

(гражданская служба)

МВД России (правоохранительная служба) Минобороны России
(военная служба)

Совершенствование подготовки, переподготовки и повышения квалификации федеральных государственных служащих

Улучшение кадрового состава федеральной государственной службы и повышение профессионального уровня федеральных государственных служащих путем: формирования эффективного механизма подбора кадрового состава государственной службы, должностного (служебного) роста федеральных государственных служащих на основе их профессиональных заслуг и деловых качеств; повышения престижа федеральной государственной службы и авторитета федеральных государственных служащих; создания системы непрерывного профессионального обеспечения федеральных государственных служащих, совершенствования стандартов и программ подготовки и профессионального развития кадрового состава федеральной государственной службы на основе открытого конкурсного отбора этих программ, а также образовательных учреждений; управления развитием профессиональных качеств федеральных государственных служащих; обновления и плановой ротации кадрового состава федеральной государственной службы; формирования на конкурсной основе кадрового резерва федеральных государственных служащих и обеспечения его эффективного использования; объективной оценки результатов деятельности федеральных государственных служащих при проведении аттестации или квалификационного экзамена; создания условия для подготовки научных кадров и проведения научных исследований в области государственного и муниципального управления.

87

23

32

32

Минздравсоцразвития России (гражданская служба)

МВД России (правоохранительная служба) Минобороны России
(военная служба)

Создание материально-технических условий для эффективного функционирования федеральной государственной службы

Рациональное использование материально-технических ресурсов на федеральной государственной службе, а также обеспечение надлежащих условий для качественного исполнения федеральными государственными служащими своих должностных (служебных) обязанностей и оказания ими гражданам и организациям государственных услуг:

анализ имеющейся материально-технической базы федеральной государственной службы;

разработка стандартов служебных мест федеральных государственных служащих и нормативов их размещения, а также нормативов материально-технического обеспечения федеральной государственной службы;

подготовка предложений по строительству, реконструкции и техническому оснащению зданий и помещений центрального аппарата федеральных государственных органов.

86

43

43

0,0

Минэкономразвития России Минфин России

Минздравсоцразвития России

Минпромэнерго

России

Формирование системы управления государственной службой

14,4

0,0

0,0

14,4

Минздравсоцразвития

России

Минфин России

Обеспечение единства государственной службы Российской Федерации, взаимодействия государственных органов со структурами гражданского общества, координации деятельности государственных органов по вопросам поступления на государственную службу, прохождения и прекращения государственной службы, а также профессионального развития государственных служащих на основе:

единства системы управления государственной службой Российской Федерации и ее разделения на федеральный уровень и уровень субъекта Российской Федерации;

координации деятельности подразделений государственных органов по вопросам государственной службы и кадров;

взаимодействия с органами местного самоуправления; открытости системы управления государственной службой для граждан и гражданского общества;

обеспечение профессионального управления системой государственной службы.

Примечание. Средства на осуществление конкретных мероприятий, предусмотренных Программой, будут выделяться соответствующим федеральным органам исполнительной власти Администрацией Президента Российской Федерации по представлению межведомственной рабочей группы по обеспечению мероприятий, связанных с реформированием государственной службы, при Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам совершенствования государственного управления.