



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «ГОРОД АМУРСК»
Амурского муниципального района Хабаровского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.12.2019

474

№ _____

г. Амурск

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы»

Во исполнение Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в целях реализации Закона Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае», в соответствии с постановлением администрации городского поселения «Город Амурск» от 06.06.2014 № 165 «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке муниципальных программ, их формирования, реализации и проведения оценки эффективности реализации муниципальных программ городского поселения «Город Амурск», для развития муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края,
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы».
2. Финансовому отделу (Панишева С.С.) включить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» в перечень программ, подлежащих финансированию в пределах сумм, предусмотренных в местном бюджете.
3. Отделу кадров (Василенко Г.Ю.) обеспечить организацию работы по выполнению муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы».
4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.
5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования, но не ранее 01 января 2020 года.

Глава городского поселения

К.К. Черницына

000579

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
городского поселения
«Город Амурск»
от 04.12.2019 № 474

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Развитие муниципальной службы в городском поселении
«Город Амурск» на 2020 – 2025 годы»

ПАСПОРТ
муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в городском поселении
«Город Амурск» на 2020 – 2025 годы»

Основание разработки Программы	- Федеральный закон от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; - Федеральный закон от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; - Закон Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае»; - Распоряжение администрации городского поселения «Город Амурск» от 07.08.2019 № 1108 «О разработке муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы»
Ответственный исполнитель	отдел кадров администрации городского поселения «Город Амурск»
Соисполнители, участники	структурные подразделения администрации городского поселения «Город Амурск».
Цели муниципальной Программы	создание условий для эффективного развития и совершенствования муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск»
Задачи муниципальной Программы	- совершенствование нормативно-правовой базы администрации городского поселения «Город Амурск» по вопросам муниципальной службы; - развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих; - развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы; - повышение престижа муниципальной службы; - повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы; - совершенствование и развитие механизма предупре-

	ждения коррупции на муниципальной службе, выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе.
Подпрограммы	В рамках Программы реализация подпрограмм не предусмотрена
Основные мероприятия Программы	- профессиональное развитие муниципальных служащих; - создание условий, направленных на повышение престижа муниципальной службы; - совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы; - внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности; - мероприятия, направленные на противодействие коррупции.
Основные показатели (индикаторы)	- доля необходимых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы; - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва или на конкурсной основе; - доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям; - доля муниципальных служащих, награжденных за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности; - доля муниципальных служащих, прошедших обязательный медицинский осмотр; - доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, форумах, семинарах, тренингах; - доля муниципальных служащих, принявших участие в учебных занятиях, проводимых в администрации города; - доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 3-х лет; - доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления.

Сроки и этапы реализации Программы	Программа реализуется в один этап - в течение 2020 – 2025 годов
Ресурсное обеспечение реализации Программы за счет средств местного бюджета и прогнозная (справочная) оценка расходов федерального бюджета, краевого бюджета, бюджета района и прочих источников	6690 тыс. руб. за счет средств бюджета городского поселения «Город Амурск» 2020 год – 865 тыс. рублей; 2021 год – 1165 тыс. рублей; 2022 год – 1165 тыс. рублей. 2023 год – 1165 тыс. рублей. 2024 год – 1165 тыс. рублей. 2025 год – 1165 тыс. рублей.
Конечный результат реализации Программы	По итогам реализации Программы в 2025 году будут достигнуты следующие результаты: - повышение эффективности и результативности муниципального управления; - повышение кадрового потенциала администрации городского поселения; - открытость муниципальной службы и ее доступность; - совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы.

Раздел I. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа

Эффективность деятельности органов местного самоуправления напрямую зависит от правильности подбора, расстановки и рационального использования кадров, их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, т.е. грамотного кадрового обеспечения этих органов. С каждым годом вопрос о наличии в городе Амурске высококвалифицированных кадров, способных на высоком уровне исполнять должностные обязанности и противостоять различным коррупционным проявлениям, приобретает все большее значение и занимает первоочередное место в кадровой политике администрации городского поселения «Город Амурск» Амурского муниципального района Хабаровского края (далее – администрация города).

Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2020-2025 годы» (далее – Программа) разработана на основе анализа исполнения муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2017-2019 годы».

В рамках реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск» на 2017-2019 годы» была проведена работа по совершенствованию правовой основы муниципальной службы, организационных и правовых механизмов профессиональной служеб-

ной деятельности муниципальных служащих; развитию системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих; применению антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе; оптимизации штатной численности муниципальных служащих. В результате определены подходы к формированию кадрового состава муниципальной службы, сформирован кадровый резерв и резерв управленческих кадров, на постоянной основе функционирует комиссия по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе, 70 муниципальных служащих повысили свою квалификацию, 28 человек приняли участие в обучающих семинарах, ежемесячно для муниципальных служащих проводятся учебные занятия и др.

Прием на муниципальную службу в администрации города осуществляется преимущественно из резерва. В этой связи в администрации города создан кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы младшей и старшей групп, а также резерв управленческих кадров для замещения должностей муниципальной службы ведущей и высшей групп должностей, в котором по состоянию на 01.09.2019 состоят 25 человек, в том числе по результатам конкурса 10 человек.

Несмотря на достигнутые показатели, дальнейшее развитие муниципальной службы продолжает оставаться одним из приоритетных направлений кадровой работы. В современных условиях развитие муниципальной службы должно осуществляться на основе комплексного подхода. Он подразумевает рациональное использование существующего кадрового потенциала и подборку нового, развитие профессионального уровня муниципальных служащих, процедуру аттестации, работу с резервом кадров и управленческим резервом, освоение новых возможностей развития муниципальной службы, повышение престижа муниципальной службы.

Предусмотренные Программой мероприятия создадут условия для оптимизации усилий и ресурсов органов местного самоуправления с целью их рационального и эффективного использования. Решение проблемы программно-целевым методом позволит наилучшим способом скоординировать деятельность исполнителей Программы и создаст условия для развития муниципальной службы, а также повышения эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, результативности, роли и престижа муниципальной службы.

Раздел II. Цели и задачи муниципальной программы.

Цель Программы – создание условий для эффективного развития и совершенствования муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск».

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий Программы будет направлена на решение следующих основных задач:

- совершенствование нормативно-правовой базы администрации городского поселения «Город Амурск» по вопросам муниципальной службы;
- развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих;
- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы;
- повышение престижа муниципальной службы;
- повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы;
- совершенствование и развитие механизма предупреждения коррупции на муниципальной службе, выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе.

Раздел III. Прогноз конечных результатов реализации муниципальной программы

По итогам реализации Программы в 2025 году будут достигнуты следующие результаты:

- повышение эффективности и результативности муниципального управления;
- повышение кадрового потенциала администрации городского поселения;
- открытость муниципальной службы и ее доступность;
- совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы.

Раздел IV. Сроки и этапы реализации муниципальной программы

Программа реализуется в один этап – в течение 2020 – 2025 годов.

Раздел V. Перечень показателей (индикаторов) муниципальной программы

Сведения о целевых показателях (индикаторах) Программы приведены в Приложении № 1 к Программе.

Раздел VI. Основные мероприятия Программы

Перечень мероприятий Программы, ресурсное обеспечение с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы приведен в Приложении № 2 к Программе.

Мероприятия сгруппированы в пять разделов, характеризующих основные направления развития муниципальной службы в городском поселении «Город Амурск»:

1. Профессиональное развитие муниципальных служащих

Профессиональное развитие муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

1.1. Определение потребности в получении дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

1.2. Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (профессиональная переподготовка, повышение квалификации).

1.3. Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, конференциях, форумах, в том числе в режиме видеоконференции.

1.4. Проведение учебных занятий с муниципальными служащими по вопросам и темам местного самоуправления.

2. Создание условий, направленных на повышение престижа муниципальной службы.

2.1. Размещение на официальном сайте администрации города и освещение в средствах массовой информации вопросов прохождения муниципальной службы.

2.2. Награждение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в профессиональной деятельности.

С целью повышения престижа муниципальной службы необходимо решать не только задачу привлечения и отбора высококвалифицированных специалистов на соответствующие должности муниципальной службы, но и удержания муниципальных служащих на замещаемых должностях. Одним из таких способов является награждение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в профессиональной деятельности ко Дню местного самоуправления.

2.3. Присвоение классных чинов муниципальным служащим.

Еще одной из мер повышения престижа муниципальной службы является присвоение классных чинов муниципальным служащим. Классные чины присваиваются муниципальным служащим администрации города в соответствии с федеральным и краевым законодательством, муниципальными правовыми актами. Классные чины присваиваются муниципальным служащим персонально с соблюдением последовательности в соответствии с замещаемой должностью муниципальной службы в пределах группы должностей муниципальной службы, а также с учетом профессионального уровня, продолжительности муниципальной службы в предыдущем классном чине и в замещаемой должности муниципальной службы. В качестве меры поощрения за особые отличия в муниципальной службе очередной классный чин муниципальному служащему может быть присвоен до истечения срока, установленного для прохождения муниципальной службы в соответствующем классном чине, или на одну ступень выше классного чина, соответствующего замещаемой должности муниципальной службы. Очередной классный чин не присваивается муниципальным служащим, в отношении которых проводится служебная проверка или возбуждено уголовное дело, а также муниципальным служащим, имеющим дисциплинарные взыскания.

2.4. Обеспечение социальных гарантий муниципальным служащим.

Установление предусмотренных законодательством гарантий муниципальным служащим будет также способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, притоку высококвалифицированных кадров.

2.4.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры муниципальных служащих.

Одним из ограничений муниципальной службы является наличие заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинской организации (подпункт 4 статьи 13 Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»). Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14 декабря 2009 г. № 984н утвержден Порядок прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечень заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения. В соответствии с частью 3 ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке... обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров,... обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

2.4.2. Организация профилактических мероприятий, прививочных кампаний.

2.4.3. Специальная оценка условий труда.

В соответствии с частью 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение – влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2.4.4. Реализация гарантий пенсионного обеспечения лиц, замещавших должности муниципальной службы и муниципальные должности в городском поселении «Город Амурск».

Право муниципальных служащих на пенсионное обеспечение за выслугу лет закреплено в Федеральном законе от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Законе Хабаровского края от 25 июля 2007 г. № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае». Муниципальный служащий при наличии необходимого стажа муниципальной службы

имеет право на пенсию за выслугу лет за счет средств бюджета муниципального образования при увольнении с муниципальной службы.

2.5. Разработка системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе.

Таковыми мерами могут быть, например:

- оптимизация и совершенствование непосредственных коммуникаций муниципальных служащих с населением (участие в отчетах главы города перед населением (в качестве экспертов, специалистов по отдельным вопросам); работе информационных групп органов местного самоуправления; личных приемах граждан);

- привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

- создание специальных баннеров на официальных сайтах органов местного самоуправления, посвященных «лучшим» муниципальным служащим (информация об их биографии, достижениях и т.д.).

2.6. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих.

В рамках данного мероприятия планируется решить одну из актуальных проблем – определить оптимальную или эффективную численность работников органов местного самоуправления, что позволит не только снизить неэффективные расходы на содержание данных органов, но и повысить эффективность и качество их деятельности.

2.6.1. Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы.

2.6.2. Подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности.

3. Совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы.

Основное содержание данного мероприятия:

3.1. Проведение анализа действующих нормативных правовых актов администрации города, регулирующих вопросы муниципальной службы.

3.2. Разработка и принятие нормативных правовых актов администрации города в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации и Хабаровского края.

3.3. Внесение изменений в действующие нормативные правовые акты администрации города в сфере муниципальной службы.

Выполнение данного мероприятия позволит сформировать полную и актуальную нормативную правовую базу по вопросам развития муниципальной службы.

4. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы на муниципальной службе, обеспечение условий для результативной профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Муниципальная служба должна быть основана на профессионализме и компетентности муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие

функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

В этой связи предлагается выполнение следующих мероприятий:

4.1. Мониторинг кадрового состава муниципальных служащих администрации города.

4.2. Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих.

При проведении указанных кадровых процедур аттестационные комиссии должны оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих. Вместе с тем непосредственно на заседании комиссии невозможно провести полную и всестороннюю оценку указанных параметров. Необходимо использование широкого спектра методов оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих. Исходя из изложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, в аттестационные комиссии. Наличие таких материалов позволит аттестационным комиссиям проводить более качественную оценку профессионального уровня служащих и принимать предусмотренные законодательством решения (например, на соответствие замещаемой должности), основываясь не только на субъективном впечатлении от заслушивания сообщений и собеседования на заседании комиссии, но и на объективных данных, полученных специалистами с использованием научно-обоснованных методик.

4.3. Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями.

Для повышения качества и доступности оказываемых муниципальных услуг, обеспечения эффективности исполнения муниципальным служащим своих должностных обязанностей, необходимо поставить перед ним четкие задачи, которые должны быть сформулированы в должностной инструкции. В этой связи необходимо провести мониторинг положений действующих должностных инструкций, оценить степень их влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, и привести в соответствие с установленными требованиями в части конкретизации функций муниципального служащего, в том числе на основании утвержденных административных регламентов предоставления муниципальных услуг.

4.4. Формирование и эффективное использование кадрового резерва и резерва управленческих кадров для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

Основной целью формирования резерва кадров является создание подготовленного кадрового состава муниципальных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности муниципальной службы, ротации кадров, сокращения периода адаптации при назначении на вышестоящие должности, подготовка и выдвижение кадров, способных реализовать задачи и функции соответствующих структурных подразделений администрации городского поселения

«Город Амурск». Но простое «стояние» в резерве не решает поставленных перед резервом задач, необходимо также готовить резервистов к поступлению на муниципальную службу. Подготовка лиц, зачисленных в резерв, должна включать в себя получение резервистами дополнительных знаний по отдельным вопросам теории и практики муниципального управления; необходимо привлекать их к участию в мероприятиях, проводимых администрацией города, например в мероприятиях мониторингового характера, составе экспертных групп или комиссий, подготовке и проведении встреч с различными группами населения, семинаров, совещаний, коллегий и др.

4.5. Совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы.

Прием на муниципальную службу осуществляется преимущественно из резерва. Однако, в случае отсутствия резерва на определенную должность или отказа резервиста от предлагаемой вакантной должности муниципальной службы, проведение конкурсного отбора выступает как необходимое и обязательное условие для приема на муниципальную службу. В рамках муниципальной службы под конкурсом подразумевают особую процедуру подбора кадров, основываясь на решении конкурсной комиссии, и обеспечивает конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к муниципальной службе, а также право муниципальных служащих на должностной рост на конкурсной основе. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы.

4.6. Организация прохождения практики студентов.

Для студента производственная практика – неотъемлемая часть учебного процесса, помогающая сориентироваться и найти себя в профессии. Для администрации города студенческая практика хоть и связана с рядом трудностей, однако, является прекрасной возможностью привлечь в кадровый резерв ценные молодые кадры.

5. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции.

В рамках реализации данного мероприятия осуществляется повышение роли комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в обеспечении мер по противодействию коррупции, контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы, а также обеспечении соблюдения муниципальными служащими требований законодательства о противодействии коррупции.

5.1. Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

5.2. Организация мероприятий по предупреждению, выявлению и разрешению конфликта интересов на муниципальной службе, а также предотвраще-

нию и устранению нарушений Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих.

5.3. Организация предоставления муниципальными служащими, замещающими должности муниципальной службы, включенные в Перечень, и гражданами, претендующими на замещение таких должностей, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в отношении себя, своих супругов (супругов) и несовершеннолетних детей.

5.4. Организация предоставления муниципальными служащими и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений об адресах сайтов и (или) страниц сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», на которых муниципальным служащим или гражданином, претендующим на замещение должности муниципальной службы, размещались общедоступная информация, а также данные, позволяющие его идентифицировать.

5.5. Организация проверки достоверности сведений, предоставляемых муниципальными служащими и гражданами, поступающими на муниципальную службу.

5.6. Организация проверки сведений, содержащихся в уведомлениях и обращениях муниципальных служащих администрации города.

5.7. Разработка и внедрение системы мониторинга исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, подверженными риску коррупционных проявлений, и устранение таких рисков.

5.8. Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

Раздел VII. Ресурсное обеспечение муниципальной программы

Прогнозируемый общий объем финансирования реализации Программы – 6690,00 тыс. рублей, в том числе:

- в 2020 году – 865,00 тыс. рублей;
- в 2021 году – 1165,00 тыс. рублей;
- в 2022 году – 1165,00 тыс. рублей;
- в 2023 году – 1165,00 тыс. рублей;
- в 2024 году – 1165,00 тыс. рублей;
- в 2025 году – 1165,00 тыс. рублей.

Финансирование осуществляется за счет средств бюджета городского поселения «Город Амурск». Объем финансирования Программы подлежит ежегодному уточнению исходя из условий формирования местного бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

В ходе реализации отдельных мероприятий Программы предполагается привлечение иных средств, в том числе из регионального и федерального бюджетов.

Раздел VIII. Основные меры правового регулирования

В процессе реализации Программы и с учетом принятия нормативных правовых актов Российской Федерации и Хабаровского края дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для реализации Программы.

Раздел IX. Механизм реализации Программы

Реализация Программы осуществляется на основе нормативных правовых актов Российской Федерации, Хабаровского края, муниципальных нормативных правовых актов городского поселения.

Ответственным исполнителем Программы в пределах установленной компетенции является отдел кадров администрации города.

Механизм реализации Программы предусматривает взаимодействие ответственного исполнителя Программы с соисполнителями и участниками Программы.

В процессе реализации Программы отдел кадров администрации города:

- организует реализацию Программы, вносит предложения о внесении изменений в Программу и несет ответственность за достижение показателей (индикаторов) Программы, а также конечных результатов ее реализации;
- запрашивает у соисполнителей и участников Программы сведения, необходимые для проведения мониторинга и подготовки годового отчета о ходе реализации и об оценке эффективности Программы (далее – годовой отчет);
- проводит оценку эффективности хода реализации Программы;
- ежеквартально в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, готовит сведения, необходимые для проведения мониторинга Программы;
- готовит годовой отчет в срок до 15 марта года, следующего за отчетным.

Соисполнители Программы:

- осуществляют реализацию мероприятий Программы;
- представляют ответственному исполнителю сведения, необходимые для проведения мониторинга и подготовки годового отчета в установленные сроки;
- представляют ответственному исполнителю сведения, необходимые для проведения оценки эффективности реализации Программы и подготовки отчета о ходе реализации Программы.

Ответственный исполнитель размещает на официальном сайте администрации города в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информацию о Программе, ходе ее реализации, достижении значений показателей (индикаторов) Программы, степени выполнения мероприятий Программы.

Отдел кадров администрации города разрабатывает в пределах своих полномочий правовые акты, необходимые для выполнения Программы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы
в городском поселении «Город Амурск»
на 2020 – 2025 годы»

СВЕДЕНИЯ О ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЯХ (ИНДИКАТОРАХ) ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование целевых индикаторов	Единица измерения	Показатели (индикаторы)					
			2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Доля необходимых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы	%	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100	до 100
2.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва или на конкурсной основе	% от числа вакантных должностей	75	75	80	80	85	85
3.	Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям	% от общего числа должностей муниципальной службы	100	100	100	100	100	100
4.	Доля муниципальных служащих, награжденных за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности	% от общего числа муниципальных служащих	5	5	5	5	5	5
5.	Доля муниципальных служащих, прошедших обязательный медицинский осмотр	% от общего числа муниципальных служащих	100	100	100	100	100	100
6.	Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, форумах, семинарах, тренингах	% от общего числа муниципальных служащих	33	33	33	33	33	33
7.	Доля муниципальных служащих, принявших участие в учебных занятиях, проводимых в администрации города	% от общего числа муниципальных служащих	80	80	80	80	80	80

8.	Доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 3-х лет	% от общего числа муниципальных служащих	90	90	90	90	90	90
9.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления	% от числа вакантных должностей	100	100	100	100	100	100

к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы
в городском поселении «Город Амурск»
на 2020 – 2025 годы»

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ,

[illegible]

№ п/п	Наименование мероприятия	Источник фи- нансирования	Объемы финансирования (тыс. рублей)								Исполнители, участники реа- лизации меро- приятия Про- граммы
			всего	в том числе по годам							
				2020	2021	2022	2023	2024	2025		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.4.	Проведение учебных занятий с му- ниципальными служащими по во- просам и темам местного самоуправ- ления		-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров, структурные подразделения администрации	
	Итого по разделу 1	Всего, в т.ч.	1290	215	215	215	215	215	215		
		бюджет городского поселения	1290	215	215	215	215	215	215		
2. Создание условий, направленных на повышение престижа муниципальной службы											
2.1.	Размещение на официальном сайте администрации города и освещение в средствах массовой информации во-просов прохождения муниципальной службы	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров	
2.2.	Награждение муниципальных слу-жащих, добившихся высоких резуль-татов в профессиональной деятель-ности	Всего, в т.ч.	300	50	50	50	50	50	50	отдел кадров, структурные подразделения администрации	
		бюджет городского поселения	300	50	50	50	50	50	50		
2.3.	Присвоение классных чинов муни-ципальным служащим	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров	
2.4.	Обеспечение социальных гарантий муниципальным служащим, в т.ч.:										
2.4.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры муниципаль-ных служащих	Всего, в т.ч.	1000	-	200	200	200	200	200	отдел кадров, структурные подразделения администрации	
		бюджет городского поселения	1000	-	200	200	200	200	200		

№ п/п	Наименование мероприятия	Источник фи- нансирования	Объемы финансирования (тыс. рублей)							Исполнители, участники реа- лизации меро- приятия Про- граммы
			всего	в том числе по годам						
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2.4.2.	Организация профилактических ме- роприятий, прививочных кампаний	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров, структурные подразделения администрации
2.4.3.	Специальная оценка условий труда	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел граждан- ской защиты, отдел кадров
2.4.4.	Реализация гарантий пенсионного обеспечения лиц, замещающих долж- ности муниципальной службы и му- ниципальные должности в городском поселении «Город Амурск»	Всего, в т.ч.	4100	600	700	700	700	700	700	финансовый
		бюджет городского поселения	4100	600	700	700	700	700	700	отдел, отдел кадров
2.5.	Разработка системы мер по формиро- ванию позитивного общественного мнения о муниципальной службе	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров, структурные подразделения администрации
2.6.	Оптимизация штатной численности муниципальных служащих									
2.6.1.	Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муници- пальной службы	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров, структурные подразделения администрации
2.6.2.	Подготовка предложений по форми- рованию организационной структуры и штатной численности	-	-	-	-	-	-	-	-	финансовый отдел, отдел кадров
	Итого по разделу 2	Всего, в т.ч.	5400	650	950	950	950	950	950	950
		бюджет городского поселения	5400	650	950	950	950	950	950	950

№ п/п	Наименование мероприятия	Источник фи- нансирования	Объемы финансирования (тыс. рублей)							Исполнители, участники реа- лизации меро- приятия Про- граммы
			всего	в том числе по годам						
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3. Совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы										
3.1.	Проведение анализа действующих нормативных правовых актов администрации города, регулирующих вопросы муниципальной службы	-	-	-	-	-	-	-	-	юридический отдел, отдел кадров
3.2.	Разработка и принятие нормативных правовых актов администрации горо- да в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации и Хабаров- ского края	-	-	-	-	-	-	-	-	юридический отдел, отдел кадров
3.3.	Внесение изменений в действующие нормативные правовые акты админи- страции города в сфере муниципаль- ной службы	-	-	-	-	-	-	-	-	юридический отдел, отдел кадров
	Итого по разделу 3	-	-	-	-	-	-	-	-	
4. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы на муниципальной службе, обеспечение условий для результативной профессиональной деятельности муниципальных служащих										
4.1.	Мониторинг кадрового состава му- ниципальных служащих администра- ции города	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров
4.2.	Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров, аттестационная комиссия
4.3.	Приведение должностных инструк- ций муниципальных служащих в со- ответствие с установленными требо- ваниями	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров, структурные подразделения администрации

[illegible]

[illegible]

№ п/п	Наименование мероприятия	Источник фи- нансирования	Объемы финансирования (тыс. рублей)							Исполнители, участники реа- лизации меро- приятия Про- граммы
			всего	в том числе по годам						
				2020	2021	2022	2023	2024	2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5.7.	Разработка и внедрение системы мо- ниторинга исполнения должностных обязанностей муниципальными слу- жащими, подтвержденными риску кор- рупционных проявлений, и устране- ние таких рисков	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров
5.8.	Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование не- терпимого отношения к проявлениям коррупции	-	-	-	-	-	-	-	-	отдел кадров, юридический отдел
	Итого по разделу 5	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Всего по реализации Программы по годам	Всего, в т.ч.:	6690	865	1165	1165	1165	1165	1165	
		бюджет городского поселения	6690	865	1165	1165	1165	1165	1165	