УТВЕРЖДЕНА

постановлением Администрации города Тынды от 05.09.2019 № 1887

**Муниципальная программа**

**«Развитие муниципальной службы в городе Тынде на 2020 – 2024 годы»** (В редакции постановлений Администрации города Тынды: от 27.01.2020 № 91, от 06.03.2020 № 418, от 05.06.2020 № 1057, от 15.09.2020 № 1827, от 19.10.2020 № 2033, от 13.11.2020 № 2207, от 14.12.2020 № 2385, от 02.02.2021 № 155, от 22.06.2021 № 1437, от 10.09.2021 № 2332, от 10.09.2021 № 2332, от 11.10.2021 № 2517, от 15.11.2021 № 2693, от 21.12.2021 № 3232, от 17.01.2022 № 39)

**с 01.01.2022 программа утратила силу**

**1. ПАСПОРТ**

Муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в городе Тынде

 на 2020 – 2024 годы»

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной программы | Развитие муниципальной в городе Тынде на 2020 – 2024 годы (далее – муниципальная программа) |
| Основание для разработки программы муниципальной (наименование, номер и дата нормативного акта)  | Федеральный закон от 02.03.2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» |
| Координатор муниципальной программы | Администрация города Тынды в лице руководителя аппарата главы Администрации города Тынды |
| Участники муниципальной программы | Администрация города Тынды (отдел кадрового, документационного обеспечения и работы с обращениями граждан, сектор по труду), отраслевые (функциональные) органы Администрации города Тынды (Финансовое Управление Администрации города Тынды, Управление муниципального имущества и земельных отношений Администрации города Тынды, Управление культуры, искусства, кинофикации и архивного дела Администрации города Тынды, Управление образования Администрации города Тынды, Управление молодежной и семейной политики, физической культуры и спорта Администрации города Тынды), Тындинская городская Дума, Контрольно-счетная палата города Тынды |
| Цель муниципальной программы  | Развитие муниципальной службы города Тынды,формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления |
| Задачи муниципальной программы  | Разработка антикоррупционных механизмов;формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих города Тынды (далее – муниципальные служащие);внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности; развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих |
| Перечень основных мероприятий муниципальной программы  | 1. Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы развития муниципальной службы в городе Тынде.2. Повышение престижа муниципальной службы в городе Тынде.3. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы в городе Тынде.4. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции.5. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы |
| Сроки реализации муниципальной программы в целом и в разрезе основных мероприятий  | 2020-2024 год |
| Объемы и источники финансирования муниципальной программы (с расшифровкой по годам реализации)  | Общий объем финансирования составляет 2334,858 тыс. рублей городского бюджета, в том числе:2020 год – 1302,951 тыс.руб.;2021 год – 1031,907 тыс.руб.;2022 год – 0,000 тыс.руб.;2023 год – 0,000 тыс.руб.;2024 год – 0,000 тыс.руб. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации муниципальной программы  | Достижения к 2024 году:- увеличение муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку с 15% до 50%;- сохранение 100% доли необходимых нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы;- увеличение доли вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса с 0 до 30%;- увеличение доли вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва, с 18% до 45% |

**2. Характеристика сферы реализации муниципальной программы**

Основные цели и задачи развития муниципальной службы разработаны в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Амурской области от 31.08.2007 №364-ОЗ «О муниципальной службе в Амурской области» и другими нормативными правовыми актами по вопросам муниципальной службы, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения».

Сегодня одной из актуальных задач является привлечение в органы местного самоуправления высококвалифицированных специалистов, повышение профессионализма муниципальных служащих, стабильность кадров. Это свидетельствует о том, что вопросы кадровой политики, ее совершенствования и в целом развития муниципальной службы заслуживают особого внимания.

Важным направлением в управлении кадровыми ресурсами является поддержание высокого профессионального уровня должностных лиц, формирование действенного резерва кадров, состоящего из лиц, владеющих организационными навыками, знаниями в области муниципального управления, экономики, финансов, права.

Кадровая политика Администрации города Тынды направлена на реализацию приоритетных направлений формирования кадрового состава: на должности муниципальной службы назначаются квалифицированные специалисты с учетом их профессиональных качеств и компетентности; оказывается содействие продвижению по службе муниципальных служащих; проводится повышение квалификации муниципальных служащих; создан кадровый резерв, из которого производится назначение на вакантные должности муниципальной службы; на постоянной основе проводится аттестация муниципальных служащих; применяются современные технологии подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

В настоящее время общая численность муниципальных служащих Администрации города Тынды составляет 127 человек. В распределении по возрасту состав муниципальных служащих выглядит следующим образом:

до 35 лет - 36 человек или 28%;

от 36 до 65 лет - 90 человек или 71%;

старше 65 лет - 1 человек 1%.

В составе муниципальных служащих в основном преобладают женщины – 87% процентов. В распределении по стажу муниципальной службы состав муниципальных служащих выглядит следующим образом:

до 1 года - 10 человек или 8% служащих;

от 1 года до 5 лет - 40 человек или 31% служащих;

от 5 лет до 10 лет - 31 человек или 24% служащих;

от 10 лет до 15 лет -18 человек или 14% служащих;

свыше 15 - 26 человек или 20% служащих.

По уровню образования: 99% муниципальных служащих имеют высшее образование по специальностям:

экономический и управленческий профиль – 54%;

гуманитарные и социальные науки – 14%;

культура, спорт, образование – 12%;

юриспруденция – 14%;

информатика и вычислительная техника – 4%;

другие –2%.

Однако в современных условиях только лишь высшего образования недостаточно. Постоянно растущие требования к квалификационному уровню кадров обуславливают необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования муниципальных служащих. Необходимо создать достаточные механизмы развития мотивации муниципальных служащих к добросовестной и эффективной работе. При этом необходим единый системный подход к разработке и внедрению элементов стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления у населения.

В соответствии с действующим законодательством переподготовка, повышение квалификации является одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы. В связи с этим особое значение имеет отлаженная система профессиональной подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих по соответствующим специальностям и направлениям. Администрацией города Тынды регулярно проводится обучение муниципальных служащих.

Сведения о дополнительном профессиональном образования муниципальных служащих Администрации г. Тынды содержатся в таблице № 1.

Таблица № 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
| Получили дополнительное образование по программам повышения квалификации | 21 | 25 | 15 | 7 |

В современных условиях этого недостаточно. Качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы. Необходимо продолжение данной работы в течение всего периода реализации Программы.

Таким образом, в целях повышения результативности деятельности муниципальных служащих муниципального образования города Тынды необходимо сформировать единую систему профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров для местного самоуправления. Это позволит обеспечить стабильно высокий уровень качества подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих за счет привлечения к процессу обучения высококвалифицированных представителей научного сообщества, а также муниципальных служащих и руководителей органов местного самоуправления, имеющих большой опыт работы в данных органах.

**3. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации**

**муниципальной программы, цели, задачи и ожидаемые конечные**

 **результаты**

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, должна активно взаимодействовать с институтами гражданского общества.

Цель муниципальной программы – развитие муниципальной службы города Тынды, формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления в муниципальном образовании города Тынды.

Для достижения поставленной цели предполагается решение  следующих задач:

- разработка антикоррупционных механизмов;

- формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

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

- развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

- совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

- внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих.

За период действия муниципальной программы предстоит с учётом правоприменительной практики:

- усовершенствовать нормативные акты города Тынды и Администрации города Тынды в сфере муниципальной службы;

- создать правовые и организационные основы единой системы управления муниципальной службой;

- разработать и внедрить механизмы противодействия коррупции;

- разработать и внедрить механизмы современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий и механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- осуществлять мониторинг  общественного  мнения  об  эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Проблемы, задачи и результаты реализации муниципальной программы представлены в приложении № 1 к настоящей муниципальной программе.

**4. Система программных мероприятий и их обоснование**

Комплекс мероприятий, обеспечивающих достижение поставленных муниципальной программой задач, предполагается осуществлять по следующим основным направлениям:

4.1. Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы развития муниципальной службы в городе Тынде.

Основным приоритетом в реализации указанного мероприятия является приведение муниципальных правовых актов по вопросам прохождения муниципальной службы в соответствие с действующим законодательством внесение изменений в действующие или разработка новых муниципальных правовых актов.

4.2. Повышение престижа муниципальной службы в городе Тынде.

Основными приоритетами в реализации указанного мероприятия являются:

 1) разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне;

2) переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих;

3) диспансеризация муниципальных служащих.

4.3. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы в городе Тынде.

Основными приоритетами в реализации указанного мероприятия являются:

1) совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва;

2) совершенствование методов конкурсного отбора лиц, претендующих на замещение вакантных должностей муниципальной службы;

3) применение современных кадровых технологий, при проведении аттестации муниципальных служащих.

4.4. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции.

Основными приоритетами в реализации указанного мероприятия являются:

1) совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений, запретов, связанных с прохождением муниципальной службы;

2) определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и должностных обязанностей муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения коррупционных факторов;

3) определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством.

4.5.Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы.

Основным приоритетом в реализации указанного мероприятия является:

1) размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте Администрации города Тынды.

Система основных мероприятий и плановых показателей реализации Программы приведена в приложении № 2 к настоящей муниципальной программе.

 **5. Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы**

Меры правового регулирования в сфере муниципальной службы, направленные на  развитие муниципальной службы в городе Тынды, повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих.

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими правоотношения в сфере муниципальной службы, являются:

Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

Закон Амурской области от 31.08.2007 №364-ОЗ «О муниципальной службе в Амурской области»;

Нормативный правовой акт города Тынды «О муниципальной службе в городе Тынде», принятый решением Тындинской городской Думой от 08.09.2016 № 454-Р-ТГД-VI;

Решение Тындинской городской Думы от 22.12.2011 № 401 «об утверждении положения «О бюджетном процессе в городе Тынде»;

Постановление Администрации города Тынды от 03.06.2014 № 1656 «О порядке формирования проекта бюджета города Тынды на очередной год и плановый период»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.12.2009 № 984н «Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения».

Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации Программы содержатся в таблице № 2 к настоящей муниципальной программе.

**Предполагаемые к принятию меры правового регулирования**

**в сфере реализации муниципальной программы**

Таблица № 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вид нормативного правового акта | Основные положения нормативногоправового акта | Координатор муниципальной программы | Ожидаемые сроки принятия |
| 1. | Постановление Администрации города Тынды | Приведение МПА по вопросам прохождения муниципальной службы в соответствие с действующим законодательством (внесение изменений в действующие или разработка новых муниципальных правовых актов) | Руководитель аппарата главы Администрации города Тынды | По мере необходимости |

**6. Ресурсное обеспечение муниципальной программы**

Муниципальная программа финансируется за счет средств бюджета города Тынды. Общий объем финансирования муниципальной программы составляет 2334,858 тыс. рублей в том числе:

2020 год – 1302,951 тыс. руб.;

2021 год – 1031,907 тыс. руб.;

2022 год – 0,000 тыс. руб.;

2023 год – 0,000 тыс. руб.;

2024 год – 0,000 тыс. руб.

Информация об объемах ресурсного обеспечения представлена в приложении № 3 к настоящей муниципальной программе.

**7. Планируемые показатели эффективности**

**муниципальной программы**

Для муниципальной программы предусмотрены отдельные показатели и индикаторы реализации программных мероприятий.

Показателями и индикаторами муниципальной программы являются.

Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и профессиональную подготовку, к 2024 году будет доведена до 50 процентов, что по сравнению с 2018 годом увеличится в 2,5 раза.

Сохранение доли необходимых нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, составит 100 процентов.

Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, составит в 2024 году 30 процентов, что в 20 раза больше 2018 года;

Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва, достигнет 45 процентов, что в 1,5 раза превысит результат 2018 года.

Показатели и индикаторы муниципальной программы приняты в увязке с целями и задачами муниципальной программы и с достижениями приоритетов государственной политики в сфере реализации муниципальной программы.

Исходная идея муниципальной программы заключается в формализации функций органов местного самоуправления города Тынды путем их количественного описания как системы целей, достижение которых является решением основных проблем (задач) муниципальной программы.

Оценка эффективности реализации муниципальной программы производится на основе сопоставления фактически достигнутых результатов с их плановыми значениями, определенными в приложении № 2 муниципальной программы.

**8. Риски реализации муниципальной программы.**

**Меры управления рисками.**

При реализации настоящей муниципальной программы и для достижения поставленных ею целей необходимо учитывать возможные экономические, социальные и прочие риски.

Макроэкономические и финансовые риски связаны с возможными кризисными явлениями в мировой и российской экономике, колебаниями мировых и внутренних цен на сырьевые ресурсы, в том числе, на энергоносители, которые могут привести к снижению объемов финансирования программных мероприятий из средств бюджетов бюджетной системы Российской Федерации. Возникновение данных рисков может привести к недофинансированию запланированных мероприятий, в том числе, публичных нормативных обязательств, что возможно осложнит финансирование муниципальной программы по развитию муниципальной службы.

Минимизация финансовых рисков возможна на основе:

- регулярного мониторинга и оценки эффективности реализации мероприятий муниципальной программы;

- своевременной корректировки перечня основных мероприятий и показателей муниципальной программы;

- совершенствования межмуниципального и межведомственного взаимодействия.

Информационные риски определяются отсутствием или частичной недостаточностью исходной отчетной и прогнозной информации, используемой в процессе разработки и реализации муниципальной программы.

С целью управления информационными рисками в ходе реализации муниципальной программы будет проводиться работа, направленная на:

- использование статистических показателей, обеспечивающих объективность оценки хода и результатов реализации муниципальной программы, а также совершенствование форм федерального статистического наблюдения в сфере реализации муниципальной программы в целях повышения их полноты и информационной полезности;

- мониторинг и оценку исполнения целевых показателей муниципальной программы, выявление факторов риска, оценку их значимости (анализ вероятности того, что произойдут события, способные отрицательно повлиять на конечные результаты реализации муниципальной программы).

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1 к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в городе Тынде на 2020-2024 годы» |

**Проблемы, задачи и результаты реализации муниципальной программы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Формулировкарешаемойпроблемы | Наименованиезадачимуниципальнойпрограммы | Наименованиеосновных мероприятий,направленныхна решениезадачи | Сроки и этапы реализации основных мероприятий | Ожидаемый конечный результат основных мероприятий |
| Качественная характеристика | Количественная оценка |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих | Развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;внедрение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих | Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы развития муниципальной службы в городе Тынде | 2020-2024 | Четкий механизм действий, план мероприятий по противодействию коррупции | Доля МПА, разработанных в соответствии с требованиями законодательства, и действующих МПА, приведенных в соответствие с действующим законодательством - 100 % |
| 2. | Низкий уровень доверия граждан к деятельности муниципальных служащих и органов местного самоуправления в целом, низкая репутация местного чиновничества | Формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | Повышение престижа муниципальной службы в городе Тынде | 2020-2024 | Положительное отношение граждан к профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, отсутствие жалоб граждан, связанных со служебной деятельностью муниципальных служащих  | Доля населения, удовлетворенного результатами служебной деятельности муниципальных служащих - 60% |
| 3. | Непривлекательность системы муниципальной службы для трудоустройства высококвалифицированных кадров, «старение» кадров | Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности | Развитие кадрового потенциала муниципальной службы в городе Тынде | 2020-2024 | Полное соответствие муниципальных служащих установленным квалификационным требованиям, высокий уровень профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса – 30%; Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва – 45% |
| 4. | Проявление муниципальными служащимикоррупционного поведения, склонение гражданами муниципальных служащих к противоправным действиям | Разработка антикоррупционных механизмов | Мероприятия, направленные на противодействие коррупции | 2020-2024 | Четкий механизм действий, план мероприятий по противодействию коррупции | Уменьшение доли выявленных нарушений законодательства о противодействии коррупции в общем количестве проверочных мероприятий по вопросам соблюдения требований антикоррупционного законодательства с 17% до 16%. |
| 5. | Отсутствие информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте Администрации города Тынды | Совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе | Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы | 2020-2024 | Реализация полного комплекса установленных законодательством гарантий муниципальных служащих | Размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте Администрации города Тынды – 100% |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2 к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в городе Тынде на 2020-2024 годы» |

 **Система основных мероприятий и плановых показателей реализации муниципальной программы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование муниципальной программы, основного мероприятия, мероприятия | Срок реализации | Координатор муниципальной программы, участники муниципальной программы | Наименование показателя, единица измерения | Базисный год | Значение планового показателя по итогам реализации | Отношение последнего года к базисному году |
| начало | завершение | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | 2 | 3 |   | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|   | **Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городе Тынде на 2020-2024 годы»** | 2020 | 2024 | Администрация города Тынды, отраслевые (функциональные) органы Администрации города Тынды  | Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и профессиональную подготовку, % | 20 | 26 | 32 | 38 | 44 | 50 | в 2,5раза |
| Сохранение доли необходимых нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, % | 0 | 6 | 12 | 18 | 24 | 30 | в 20 раз |
| Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва, % | 18 | 23,4 | 28,8 | 34,2 | 39,6 | 45 | в 1,5 раз |
| **1.** | **Основное мероприятие:Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы развития муниципальной службы в городе Тынде** | 2020 | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 1.1. | Приведение МПА по вопросам прохождения муниципальной службы в соответствие с действующим законодательством (внесение изменений в действующие или разработка новых муниципальных правовых актов) | 2020 | 2024 |   | Доля действующих МПА приведенных в соответствие с действующим законодательством, % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| **2.** | **Основное мероприятие:Повышение престижа муниципальной службы в городе Тынде** | 2020 | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2.1. | Разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей на высоком профессиональном уровне | 2020 | 2024 |   | Выполнение мероприятия, % | 0 | 80 | 90 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| 2.2. | Переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих | 2020 | 2024 | **ВСЕГО** | Доля муниципальных служащих, прошедших переподготовку и повышение квалификации, % | 15 | 21 | 15 | 16 | 20 | 17 | 50% |
| Финансовое Управление Администрации города Тынды | 10 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 50% |
| Управление муниципального имущества и земельных отношений Администрации города Тынды | 0 | 17 | 17 | 22 | 22 | 22 | 50% |
| Тындинская городская Дума | 0 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 50% |
| Управление культуры, искусства, кинофикации и архивного дела Администрации города Тынды | 25 | 32 | 50 | 50 | 32 | 50 | 50% |
| Контрольно-счетная палата города Тынды | 0 | 33 | 33 | 33 | 0 | 0 | 50% |
| Управление образования Администрации города Тынды | 53 | 64 | 7 | 7 | 57 | 33 | 50% |
| Управление молодежной и семейной политики, физической культуры и спорта Администрации города Тынды | 0 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 50% |
| Администрация города Тынды | 8 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 50% |
| 2.3. | Диспансеризация муниципальных служащих | 2020 | 2024 | **ВСЕГО** | Доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию, % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| Финансовое Управление Администрации города Тынды | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| Управление муниципального имущества и земельных отношений Администрации города Тынды | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| Тындинская городская Дума | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| Управление культуры, искусства, кинофикации и архивного дела Администрации города Тынды | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| Контрольно-счетная палата города Тынды | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| Управление образования Администрации города Тынды | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| Управление молодежной и семейной политики, физической культуры и спорта Администрации города Тынды | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| Администрация города Тынды | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| **3.** | **Основное мероприятие:Развитие кадрового потенциала муниципальной службы в городе Тынде** | 2020 | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3.1. | Совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва | 2020 | 2024 |   | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва, % | 18 | 23,4 | 8,8 | 34,2 | 39,6 | 45 | в 1.5 раз |
| 3.2. | Совершенствование методов конкурсного отбора лиц, претендующих на замещение вакантных должностей муниципальной службы | 2020 | 2024 |   | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса, % | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 50 | в 2,5 раза |
| 3.3. | Применение современных кадровых технологий, при проведении аттестации муниципальных служащих | 2020 | 2024 |   | Выполнение мероприятий, % | 80 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| **4.** | **Основное мероприятие:Мероприятия, направленные на противодействие коррупции** | 2020 | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4.1. | Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений, запретов, связанных с прохождением муниципальной службы | 2020 | 2024 |   | Выполнение мероприятий, % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| 4.2. | Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и должностных обязанностей муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения коррупционных факторов | 2020 | 2024 |   | Выполнение мероприятий, % | 90 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| 4.3. | Определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством | 2020 | 2024 |   | Выполнение мероприятий, % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |
| **5.** | **Основное мероприятие:Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы** | 2020 | 2024 |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
| 5.1. | Размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте Администрации города Тынды | 2020 | 2024 |   | Выполнение мероприятий, % | 90 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100% |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3 к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в городе Тынде на 2020-2024 годы» |

**Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы**

**за счет средств бюджета города Тынды**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование муниципальной программы, основного мероприятия, мероприятия | Координатор муниципальной программы, участники муниципальной программы | Код бюджетной классификации | Расходы (тыс. руб.), годы |
| ГРБС | РЗПР | ЦСР | всего | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|   | **Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городе Тынде на 2020-2024 годы»** | Администрация города Тынды, отраслевые (функциональные) органы Администрации города Тынды, Тындинская городская Дума, Контрольно-счетная палата города Тынды |   |   | 23 0 00 00000  | **2334,858** | **1302,951** | **1031,907** | **0,000** | **0,000** | **0,000** |
| **1.** | **Основное мероприятие:Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы развития муниципальной службы в городе Тынде** |   |   | 23 0 01 00000  |  |  |  |  |  |  |
| 1.1. | Приведение МПА по вопросам прохождения муниципальной службы в соответствие с действующим законодательством (внесение изменений в действующие или разработка новых муниципальных правовых актов) |   |   |   |  |  |  |  |  |  |
| **2.** | **Основное мероприятие:Повышение престижа муниципальной службы в городе Тынде** | Администрация города Тынды, отраслевые (функциональные) органы Администрации города Тынды, Тындинская городская Дума, Контрольно-счетная палата города Тынды |   |   | 23 0 02 00000  | **2334,858** | **1302,951** | **1031,907** | **0,000** | **0,000** | **0,000** |
| 2.2. | Переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих | **ВСЕГО** |  |  |  | **932,706** | **611,442** | **321,264** | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Финансовое Управление Администрации города Тынды | 002 | 0100 | 23 0 02 24310  | **332,921** | 237,562 | 95,359 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Управление муниципального имущества и земельных отношений Администрации города Тынды | 003 | 0113 | 23 0 02 24310  | **89,404** | 62,549 | 26,855 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Тындинская городская Дума | 005 | 0103 | 23 0 02 24310  | **60,015** | 36,000 | 24,015 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Управление культуры, искусства, кинофикации и архивного дела Администрации города Тынды | 008 | 0804 | 23 0 02 24310  | **2,600** | 0,000 | 2,600 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Контрольно-счетная палата города Тынды | 013 | 0106 | 23 0 02 24310  | **23,000** | 0,000 | 23,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Управление образования Администрации города Тынды | 014 | 0700 | 23 0 02 24310  | **2,000** | 0,000 | 2,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Управление молодежной и семейной политики, физической культуры и спорта Администрации города Тынды | 018 | 1105 | 23 0 02 24310  | **13,335** | 0,000 | 13,335 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Администрация города Тынды | 222 | 0104 | 23 0 02 24310  | **409,431** | 275,331 | 134,100 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| 2.3. | Диспансеризация муниципальных служащих | **ВСЕГО** |  |  |  | **1402,152** | **691,509** | **710,643** | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Финансовое Управление Администрации города Тынды | 002 | 0100 | 23 0 02 24320  | **115,365** | 0,000 | 115,365 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Управление муниципального имущества и земельных отношений Администрации города Тынды | 003 | 0113 | 23 0 02 24320  | **231,200** | 109,487 | 121,713 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Тындинская городская Дума | 005 | 0103 | 23 0 02 24320  | **72,930** | 36,000 | 36,930 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Управление культуры, искусства, кинофикации и архивного дела Администрации города Тынды | 008 | 0804 | 23 0 02 24320  | **61,317** | 29,066 | 32,251 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Контрольно-счетная палата города Тынды | 013 | 0106 | 23 0 02 24320  | **8,246** | 0,000 | 8,246 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Управление образования Администрации города Тынды | 014 | 0700 | 23 0 02 24320  | **174,431** | 93,677 | 80,754 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Управление молодежной и семейной политики, физической культуры и спорта Администрации города Тынды | 018 | 1105 | 23 0 02 24320  | **73,224** | 40,564 | 32,660 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Администрация города Тынды | 222 | 0104 | 23 0 02 24320  | **665,439** | 382,715 | 282,724 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| **3.** | **Основное мероприятие:Развитие кадрового потенциала муниципальной службы в городе Тынде** | Администрация города Тынды, отраслевые (функциональные) органы Администрации города Тынды, Тындинская городская Дума, Контрольно-счетная палата города Тынды |   |   |  23 0 03 00000 |  |  |  |  |  |  |
| 3.1. | Совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва |   |   |   |  |  |  |  |  |  |
| 3.2. | Совершенствование методов конкурсного отбора лиц, претендующих на замещение вакантных должностей муниципальной службы |   |   |   |  |  |  |  |  |  |
| 3.3. | Применение современных кадровых технологий, при проведении аттестации муниципальных служащих |   |   |   |  |  |  |  |  |  |
| **4.** | **Основное мероприятие:Мероприятия, направленные на противодействие коррупции** | Администрация города Тынды, отраслевые (функциональные) органы Администрации города Тынды, Тындинская городская Дума, Контрольно-счетная палата города Тынды |   |   |  23 0 04 00000 |  |  |  |  |  |  |
| 4.1. | Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений, запретов, связанных с прохождением муниципальной службы |   |   |   |  |  |  |  |  |  |
| 4.2. | Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и должностных обязанностей муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения коррупционных факторов |   |   |   |  |  |  |  |  |  |
| 4.3. | Определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством |   |   |   |  |  |  |  |  |  |
| **5.** | **Основное мероприятие:Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы** | Администрация города Тынды, отраслевые (функциональные) органы Администрации города Тынды, Тындинская городская Дума, Контрольно-счетная палата города Тынды |   |   |  23 0 05 00000 |   |   |   |   |   |   |
| 5.1. | Размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте Администрации города Тынды |   |   |   |   |   |   |   |   |   |