



**АДМИНИСТРАЦИЯ МИАССКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

21.03.2024

№ 1410

О внесении изменений в постановление Администрации Миасского городского округа от 22.12.2017 года № 6360 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации Миасского городского округа»

Руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с Решением Собрании депутатов Миасского городского округа от 22.12.2023 г. № 1 «О внесении изменений в Решение Собрании депутатов Миасского городского округа от 23.12.2022 г. № 3 «О бюджете Миасского городского округа на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов», постановлением Администрации Миасского городского округа от 18.10.2013 г. № 6596 «О порядке принятия решений о разработке муниципальных программ Миасского городского округа, постановлением Администрации Миасского городского округа от 05.09.2022 г. № 4289 «Об утверждении Перечня муниципальных программ, подлежащих к финансированию из бюджета Миасского городского округа в 2023 году, их формировании и реализации», Уставом Миасского городского округа,  
**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести изменения в постановление Администрации Миасского городского округа от 22.12.2017 года № 6360 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации Миасского городского округа», а именно, приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Начальнику отдела организационной и контрольной работы:

1) направить настоящее постановление в Регистр муниципальных нормативных правовых актов Челябинской области;

2) направить настоящее постановление с приложениями в полном объеме для опубликования в сетевом издании средства массовой информации;

3) направить настоящее постановление без приложений для опубликования в печатном издании с указанием публикации в полном объеме в сетевом издании средства массовой информации;

4) разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации Миасского городского округа в информационно-коммуникационной сети «Интернет».

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы Округа.

Исполняющий обязанности  
Главы Миасского городского округа

О. Г. Буданов

Муниципальная программа  
«Развитие муниципальной службы в Администрации Миасского городского округа»

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Ответственный исполнитель муниципальной программы	Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации Миасского городского округа
Участники муниципальной программы	Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации Миасского городского округа Правовое управление Администрации Миасского городского округа Отдел экономики бюджетной сферы Управления экономики Администрации Миасского городского округа
Проекты муниципальной программы	отсутствуют
Подпрограммы муниципальной программы	отсутствуют
Программно-целевые инструменты муниципальной программы	Мероприятия программы
Основная цель муниципальной программы	создание организационных, информационных, финансовых условий для развития муниципальной службы в Администрации Миасского городского округа как важнейшего механизма муниципального управления
Основные задачи муниципальной программы	- Совершенствование системы формирования функционального кадрового резерва, повышение престижа муниципальной службы, сокращение текучести кадров работников Администрации Миасского городского округа - Повышение квалификации муниципальных служащих Администрации Миасского городского округа - Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, обеспечивающих эффективность муниципального управления

Целевые индикаторы и показатели муниципальной программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Доля соответствия муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, действующему законодательству, %</li> <li>- Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва и по конкурсу, % от числа вакантных должностей</li> <li>- Доля специалистов, имеющих стаж муниципальной службы от 3 до 5 лет, % от числа муниципальных служащих</li> <li>- Доля специалистов, имеющих стаж муниципальной службы от 5 до 10 лет, % от числа муниципальных служащих</li> <li>- Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации, обучение на семинарах, % от числа муниципальных служащих</li> <li>- Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, %</li> </ul>					
Сроки и этапы реализации муниципальной программы	Муниципальная программа реализуется в один этап. Сроки реализации муниципальной программы – 2018-2025 годы.					
Объём финансовых ресурсов, необходимых для реализации мероприятий муниципальной программы всего в т.ч. по источникам, тыс. руб.	Источники	ИТОГО по годам	Бюджет МГО	Областной бюджет	Федеральный бюджет	Прочие (внебюджетные) источники
	2018 год	150,0	150,0	0,0	0,0	0,0
	2019 год	310,0	310,0	0,0	0,0	0,0
	2020 год	285,4	285,4	0,0	0,0	0,0
	2021 год	450,0	450,0	0,0	0,0	0,0
	2022 год	150,0	150,0	0,0	0,0	0,0
	2023 год	73,3	73,3	0,0	0,0	0,0
	2024 год	200,0	200,0	0,0	0,0	0,0
	2025 год	250,0	250,0	0,0	0,0	0,0
	Итого по источникам	1868,7	1868,7	0,0	0,0	0,0
Объемы бюджетных ассигнований муниципальной программы*, тыс. руб.	Источники	ИТОГО по годам	Бюджет МГО	Областной бюджет	Федеральный бюджет	Прочие (внебюджетные) источники
	2018 год	150,0	150,0	0,0	0,0	0,0
	2019 год	310,0	310,0	0,0	0,0	0,0
	2020 год	285,4	285,4	0,0	0,0	0,0
	2021 год	150,0	150,0	0,0	0,0	0,0
	2022 год	150,0	150,0	0,0	0,0	0,0
	2023 год	73,3	73,3	0,0	0,0	0,0
	2024 год	150,0	150,0	0,0	0,0	0,0
	2025 год	150,0	150,0	0,0	0,0	0,0
	Итого по источникам	1418,7	1418,7	0,0	0,0	0,0
Ожидаемые результаты реализации муниципальной программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля необходимых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы – до 100%;</li> <li>- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва и по конкурсу – до 40% от числа вакантных должностей;</li> <li>- доля специалистов, имеющих стаж муниципальной службы от 3 до 5 лет – не менее 35% от числа муниципальных служащих;</li> <li>- доля специалистов, имеющих стаж муниципальной службы от 5 до 10 лет – не менее 40% от числа муниципальных служащих;</li> <li>- доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации, обучение на семинарах – до 31% от числа</li> </ul>					

	муниципальных служащих; - доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности – до 10%.
--	---

\*При изменении финансирования, программа подлежит корректировке согласно, выделенных ассигнований.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ ПРОГРАММНЫМИ МЕТОДАМИ

1. Муниципальная служба в Российской Федерации – вид публично-правовой деятельности, осуществляемой в интересах населения муниципального образования.

Осуществляемая в стране широкомасштабная работа по реформированию одной из важнейших основ конституционного строя России, какой по праву является местное самоуправление, выдвинула ряд актуальных и непростых задач, связанных с преобразованием, как в целом функционирования местного самоуправления, так и укрепления в его системе кадрового потенциала и кадровой политики. В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации.

Эффективная кадровая политика является основой процесса развития муниципальной службы. Цель кадровой политики Администрации Миасского городского округа (далее – Администрация МГО) – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Подготовка кадров для Администрации МГО является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

Эффективность деятельности Администрации МГО напрямую зависит от правильности подбора, расстановки и рационального использования кадров, их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения.

2. В Администрации МГО сформировались определенные правовые основы муниципальной службы, способствующие обеспечению местного самоуправления. Основные нормативные правовые акты, которыми регулируются вопросы муниципальной службы в Администрации МГО:

- Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Закон Челябинской области от 30.05.2007 г. № 144-ЗО «О регулировании муниципальной службы в Челябинской области»;
- Устав Миасского городского округа;
- Решение Собрании депутатов Миасского городского округа от 21.12.2007 г. № 14 «Об утверждении Положения «О муниципальной службе в Миасском городском округе» (с изменениями);
- Решение Собрании депутатов Миасского городского округа от 21.12.2007 г. № 17 «Об утверждении Положения «О проведении аттестации муниципальных служащих в Миасском городском округе» (с изменениями);
- Решение Собрании депутатов Миасского городского округа от 21.12.2007 г. № 16 «Об утверждении Положения «О кадровом резерве муниципальной службы в Миасском городском округе»;

- Решение Собрании депутатов Миасского городского округа от 25.03.2011 г. № 14 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих Миасского городского округа»;

- постановление Администрации МГО от 11.04.2011 г. № 73-рк «О порядке уведомления муниципальными служащими Администрации Миасского городского округа и отраслевых (функциональных) органов Администрации Миасского городского округа представителя нанимателя (работодателя) о намерении выполнять иную оплачиваемую работу»;

- постановление Администрации МГО от 17.08.2016 г. № 4558 «Об утверждении Положения о сообщении отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации»;

- распоряжение Администрации МГО от 10.05.2016 г. № 310-рк «О предоставлении гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы Администрации Миасского городского округа, и муниципальными служащими Администрации Миасского городского округа сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»;

- распоряжение Администрации МГО от 12.08.2016 г. № 231-р «О комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих Администрации МГО, урегулированию конфликта интересов и контролю за достоверностью сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых муниципальными служащими Администрации МГО, и признании утратившим силу распоряжение Администрации МГО от 25.03.2016 г. № 77-р»;

- постановление Администрации МГО от 24.09.2014 г. № 5846 «Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы Администрации Миасского городского округа, и муниципальными служащими Администрации Миасского городского округа, и соблюдения муниципальными служащими Администрации Миасского городского округа требований к служебному поведению» (в редакции постановления Администрации МГО от 18.05.2020 г. № 2136);

- распоряжение Администрации МГО от 04.10.2021 г. № 355-рк «Об утверждении Перечня коррупционно опасных должностей муниципальной службы Администрации МГО, признании утратившим силу распоряжений Администрации МГО от 11.09.2021 г. № 427-рк, от 29.04.2020 г. № 73-рк».

3. Анализ состояния кадрового потенциала муниципальных служащих Администрации МГО показывает следующее:

В 2018 году в Администрации МГО замещали должности муниципальной службы 172 человека, из них женщин – 145 человек, мужчин – 27 человек. С высшим образованием – 163 человека, в том числе 28 – с юридическим; 41 – с экономическим; 13 – государственное и муниципальное управление.

Возрастной состав: до 30 лет – 23 человека; от 30 до 40 лет – 70 человек; от 40 до 50 лет – 41 человек, от 50 до 60 лет – 30 человек, старше 60 лет – 8 человек.

В 2019 году в Администрации МГО замещали должности муниципальной службы 168 человек, из них женщин – 142 человека, мужчин – 26 человек. С высшим образованием – 161 человек, в том числе 29 – с юридическим; 41 – с экономическим; 11 – государственное и муниципальное управление.

Возрастной состав: до 30 лет – 17 человек; от 30 до 40 лет – 81 человек; от 40 до 50 лет – 40 человек, от 50 до 60 лет – 24 человека, старше 60 лет – 6 человек.

В 2020 году в Администрации МГО замещали должности муниципальной службы 168 человек, из них женщин – 144 человека, мужчин – 24 человека. С высшим образованием – 143 человека, в том числе 37 – с юридическим; 48 – с экономическим; 8 – государственное и муниципальное управление.

Возрастной состав: до 30 лет – 18 человек; от 30 до 40 лет – 75 человек; от 40 до 50 лет – 45 человек, от 50 до 60 лет – 26 человек, старше 60 лет – 7 человек.

В 2021 году в Администрации МГО замещали должности муниципальной службы 179 человек, из них женщин – 160 человек, мужчин – 19 человек. С высшим образованием – 163 человека, в том числе 36 – с юридическим; 54 – с экономическим; 17 – государственное и муниципальное управление.

Возрастной состав: до 30 лет – 26 человек; от 30 до 40 лет – 86 человек; от 40 до 50 лет – 39 человек, от 50 до 60 лет – 24 человека, старше 60 лет – 4 человека.

В 2022 году в Администрации МГО замещали должности муниципальной службы 177 человек, из них женщин – 159 человек, мужчин – 18 человек. С высшим образованием – 156 человек, в том числе 31 – с юридическим; 61 – с экономическим; 14 – государственное и муниципальное управление.

Возрастной состав: до 30 лет – 25 человек; от 30 до 40 лет – 82 человека; от 40 до 50 лет – 44 человека, от 50 до 60 лет – 24 человека, старше 60 лет – 2 человека.

4. В течение 2018-2022 годов в Администрации МГО дополнительное обучение по программам профессиональной подготовки (повышения квалификации, переподготовки) прошли 183 муниципальных служащих.

Тем не менее, остается проблема, которая решена не в полной мере, а именно – текучесть кадров, профессионализм и организация повышения квалификации, а также кадровый состав муниципальной службы.

Требования, предъявляемые в современных условиях к уровню профессиональной подготовки муниципальных служащих, весьма высоки.

Эффективность работы Администрации МГО напрямую зависит от уровня профессионализма муниципальных служащих. Подготовка кадров соответствующего уровня профессионализма для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения качества муниципального управления.

5. Невозможность комплексного решения проблемы без использования программно-целевого метода обусловлена недостаточным объемом финансовых средств, предусмотренных в бюджете Округа для организации повышения квалификации, либо полное их отсутствие.

6. Программно-целевой метод позволит комплексно подойти к решению проблем муниципальной службы, а также рациональнее и эффективнее использовать средства бюджета Округа.

7. Разработка настоящей Программы необходима в целях:

7.1. Исполнения Постановления Правительства Челябинской области от 19.12.2019 г. № 555-П «О государственной программе Челябинской области «Оптимизация функций государственного (муниципального) управления Челябинской области и повышение эффективности их обеспечения».

7.2. Обеспечения непрерывности процесса совершенствования и развития муниципальной службы.

8. Одной из проблем муниципальных служащих Администрации является необходимость постоянной оптимизации профессиональных знаний и навыков, требуемых для исполнения должностных обязанностей. Следовательно, повышение профессионального потенциала муниципальных служащих требует постоянного внимания, развития и приведения в соответствие с современными требованиями социально-экономической и политической ситуации в стране.

9. Решение названных задач должно осуществляться посредством единой программы, которая позволит комплексно подойти к решению вопросов развития муниципальной службы, будет способствовать повышению эффективности кадровой политики, формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих им эффективно выполнять должностные обязанности.

### III. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

10. Целью Программы является:

- создание организационных, информационных, финансовых условий для развития муниципальной службы в Администрации МГО как важнейшего механизма муниципального управления.

11. Задачи Программы:

- совершенствование системы формирования функционального кадрового резерва, повышение престижа муниципальной службы, сокращение текучести кадров работников Администрации МГО;

- повышение квалификации муниципальных служащих Администрации МГО;

- формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, обеспечивающих эффективность муниципального управления.

### IV. СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

12. Реализация программы рассчитана на 2018-2025 годы.

Программные мероприятия имеют системный и плановый характер.

Программа реализуется в один этап.

### V. СИСТЕМА МЕРОПРИЯТИЙ И ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

13. В Программе предусматривается реализация мероприятий по трем основным направлениям:

1) совершенствование муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы в Администрации, формирование эффективной системы управления муниципальной службой Администрации.

В рамках данного направления будет проводиться:

- оценка наличия необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы в Администрации. В течение всего срока реализации Программы будет проводиться оценка соответствия муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы законодательству Российской Федерации и Челябинской области, а в случае обнаружения противоречий их устранение;

- организация проведения конкурсов по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы Администрации и работа с ним, аттестации муниципальных служащих Администрации, а также организация деятельности комиссий по соблюдению муниципальными служащими требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов;

2) создание единой системы обучения муниципальных служащих Администрации.

В рамках данного направления предусматривается:

- организация обучения муниципальных служащих Администрации на краткосрочных курсах повышения квалификации и по программам профессиональной переподготовки (перечень рекомендуемых учебных программ представлен в приложении 1);

3) стимулирование и оценка деятельности муниципальных служащих Администрации.

В рамках данного направления предусматривается:

- внедрение эффективного контракта в Администрации;

- внедрение методик, разработанных органами государственной власти, комплексной оценки деятельности муниципальных служащих Администрации;
- формирование механизмов регулирования служебного поведения муниципальных служащих Администрации и конфликта интересов;
- оценка результативности мероприятий муниципальной целевой программы, мониторинг эффективности деятельности муниципальных служащих Администрации.

14. Мероприятия и объемы их финансирования представлены в таблице 1.



МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ И ОБЪЕМЫ ИХ ФИНАНСИРОВАНИЯ

Таблица 1

Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Сроки реализации	Источник финансирования	Объем бюджетных ассигнований, (тыс. руб.)									Целевой показатель	Ожидаемый результат
				Итого	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
I. Совершенствование системы формирования функционального кадрового резерва, повышение престижа муниципальной службы, сокращение текучести кадров работников Администрации МГО														
1. Оценка наличия необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы прохождения муниципальной службы Администрации МГО	Правовое управление Администрации МГО, Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования									Показатель 1 таблица 3	совершенствование правовой базы по вопросам развития муниципальной службы
2. Оценка соответствия муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы Администрации МГО законодательству Российской Федерации и Челябинской области, устранение выявленных противоречий	Правовое управление Администрации МГО, Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования									Показатель 1 таблица 3	совершенствование правовой базы по вопросам развития муниципальной службы
Внедрение конкурсной системы замещения должностей муниципальной службы в Администрации МГО	Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования									Показатель 2 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы; создание условий для развития муниципальной службы; повышение эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, роли и

						престижа муниципальной службы
Внедрение механизма формирования кадрового резерва на муниципальной службе и работа с ним	Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования	Показатель 2 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы
Организация проведения аттестации муниципальных служащих Администрации МГО	Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования		обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы
Организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликтов интересов	Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования		обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы
Включение в должностные инструкции муниципальных служащих разделов, содержащих показатели результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, ориентированные на исполнение конкретных полномочий Введение эффективного контракта, заключение дополнительных соглашений к	Отдел экономики бюджетной сферы Администрации МГО Правовое управление Администрации МГО Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования	Показатель 5 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы

трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками Администрации МГО в связи с введением эффективного контракта															
<b>II. Повышение квалификации муниципальных служащих Администрации МГО</b>															
Повышение квалификации муниципальных служащих, в том числе по основам государственной политики по развитию конкуренции и антимонопольного законодательства (с получением удостоверения государственного образца), обучение на семинарах, профессиональная переподготовка муниципальных служащих (с получением удостоверения государственного образца по программам профессиональной переподготовки не менее 250 часов)	Администрация МГО	2018-2025	Бюджет МГО	Итого	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Показатель 4 таблица 3	повышение профессионального уровня муниципальных служащих	
			Итого, по годам	1495,4	150,0	310,0	285,4	150,0	150,0	73,3	150,0	150,0			
<b>III. Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, обеспечивающих эффективность муниципального управления</b>															
Внедрение методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих	Администрация МГО	2018-2025		Без финансирования								Показатель 1 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы		
Формирование механизмов регулирования служебного поведения муниципальных служащих и конфликта интересов	Администрация МГО	2018-2025		Без финансирования								Показатель 1 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы		

Мониторинг эффективности деятельности муниципальных служащих Администрации МГО	Администрация МГО	2018-2025		Без финансирования									Показатель 3 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы
Создание организационных условий для проведения экспериментов, направленных на повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления	Администрация МГО	2018-2025		Без финансирования										формирование профессиональной культуры и развитие системы нематериальной мотивации муниципальных служащих к повышению эффективности профессиональной служебной деятельности
Итого по программе:			Бюджет МГО	Итого	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
			Итого, по годам	1495,4	150,0	310,0	285,4	150,0	150,0	73,3	150,0	150,0		

Расчет объема финансовых ресурсов, необходимых для реализации мероприятий муниципальной программы

Таблица 1а

Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Сроки реализации	Источник финансирования	Объем финансовых ресурсов, необходимых для реализации мероприятий муниципальной программы (тыс. руб.)									Целевой показатель	Ожидаемый результат
				Итого	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
I. Совершенствование системы формирования функционального кадрового резерва, повышение престижа муниципальной службы, сокращение текучести кадров работников Администрации МГО														
1. Оценка наличия необходимого количества муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы прохождения муниципальной службы Администрации МГО	Правовое управление Администрации МГО, Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования									Показатель 1 таблица 3	совершенствование правовой базы по вопросам развития муниципальной службы
2. Оценка соответствия муниципальных правовых актов по вопросам	Правовое управление Администрации МГО, Отдел кадрового	2018-2025		Без финансирования									Показатель 1 таблица 3	совершенствование правовой базы по вопросам развития

муниципальной службы Администрации МГО законодательству Российской Федерации и Челябинской области, устранение выявленных противоречий	обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО					муниципальной службы
Внедрение конкурсной системы замещения должностей муниципальной службы в Администрации МГО	Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования	Показатель 2 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы; создание условий для развития муниципальной службы; повышение эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, роли и престижа муниципальной службы
Внедрение механизма формирования кадрового резерва на муниципальной службе и работа с ним	Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования	Показатель 2 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы
Организация проведения аттестации муниципальных служащих Администрации МГО	Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования		обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы
Организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному	Отдел кадрового обеспечения и профилактики	2018-2025		Без финансирования		обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала

поведению и урегулированию конфликтов интересов	коррупции Администрации МГО														и повышения эффективности муниципальной службы
Включение в должностные инструкции муниципальных служащих разделов, содержащих показатели результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, ориентированные на исполнение конкретных полномочий. Введение эффективного контракта, заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками Администрации в связи с введением эффективного контракта	Отдел экономики бюджетной сферы Администрации МГО Правовое управление Администрации МГО Отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО	2018-2025		Без финансирования										Показатель 5 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы
<b>II. Повышение квалификации муниципальных служащих Администрации МГО</b>															
Повышение квалификации муниципальных служащих, в том числе по основам государственной политики по развитию конкуренции и антимонопольного законодательства (с получением удостоверения государственного образца), обучение на семинарах, профессиональная переподготовка муниципальных служащих (с получением удостоверения государственного образца по программам профессиональной переподготовки не менее 250	Администрация МГО	2018-2025	Бюджет МГО	Итого	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Показатель 4 таблица 3	повышение профессионального уровня муниципальных служащих	
			Итого, по годам	1868,7	150,0	310,0	285,4	450,0	150,0	73,3	200,0	250,0			

часов)															
III. Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, обеспечивающих эффективность муниципального управления															
Внедрение методик комплексной оценки деятельности муниципальных служащих	Администрация МГО	2018-2025		Без финансирования								Показатель 1 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы		
Формирование механизмов регулирования служебного поведения муниципальных служащих и конфликта интересов	Администрация МГО	2018-2025		Без финансирования								Показатель 1 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы		
Мониторинг эффективности деятельности муниципальных служащих Администрации	Администрация МГО	2018-2025		Без финансирования								Показатель 3 таблица 3	обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы		

Создание организационных условий для проведения экспериментов, направленных на повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления	Администрация МГО	2018-2025		Без финансирования									формирование профессиональной культуры и развитие системы нематериальной мотивации муниципальных служащих к повышению эффективности профессиональной служебной деятельности	
				Бюджет МГО	1868,7	150,0	310,0	285,4	450,0	150,0	73,3			200,0
Итого по программе:			Итого, по годам	1868,7	150,0	310,0	285,4	450,0	150,0	73,3	200,0	250,0		



## VI. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

15. Источником финансирования мероприятий программы являются средства бюджета Миасского городского округа.

Объем бюджетных ассигнований представлен в таблице 2:

Таблица 2 (тыс. руб.)

Источник финансирования	ИТОГО по источникам	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год
Бюджет МГО	1418,7	150,0	310,0	285,4	150,0	150,0	73,3	150,0	150,0
ИТОГО по годам	1418,7	150,0	310,0	285,4	150,0	150,0	73,3	150,0	150,0

\*При изменении финансирования, программа подлежит корректировке согласно, выделенных ассигнований.

Объем финансовых ресурсов, необходимых для реализации мероприятий муниципальной программы:

Таблица 2а (тыс. руб.)

	ИТОГО по источникам	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Бюджет МГО	1868,7	150,0	310,0	285,4	450,0	150,0	73,3	200,0	250,0

Финансирование программы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных в бюджете Миасского городского округа на соответствующий финансовый год. При реализации программы возможно привлечение средств бюджетов вышестоящих уровней, выделяемых Миасскому городскому округу в качестве субсидий для реализации программных мероприятий.

## VII. ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ И МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

16. Ответственным исполнителем программы является отдел кадрового обеспечения и профилактики коррупции Администрации МГО.

Ответственный исполнитель:

1) обеспечивает разработку муниципальной программы, ее согласование и внесение в установленном порядке на утверждение Главе Миасского городского округа;

2) формирует структуру муниципальной программы, а также перечень соисполнителей и участников муниципальной программы;

3) организует реализацию муниципальной программы и несет ответственность за достижение целевых индикаторов и показателей муниципальной программы и конечных результатов ее реализации, а также за эффективное использование бюджетных средств;

4) в срок до 15 июля текущего года представляет по запросу Управления экономики Администрации МГО сведения, необходимые для проведения мониторинга реализации муниципальной программы;

5) запрашивает у соисполнителей информацию, необходимую для подготовки ответов на запросы Управления экономики Администрации МГО;

6) проводит оценку эффективности мероприятий;

7) запрашивает у соисполнителей информацию, необходимую для подготовки годового отчета;

8) в срок до 15 февраля года, следующего за отчетным, подготавливает годовой отчет и представляет его в Управление экономики Администрации МГО.

Соисполнители:

1) участвуют в разработке мероприятий муниципальной программы, в отношении которых они являются соисполнителями;

2) представляют в установленный срок ответственному исполнителю необходимую информацию для подготовки ответов на запросы Управления экономики Администрации МГО, а также отчет о ходе реализации мероприятий муниципальной программы;

3) представляют ответственному исполнителю информацию, необходимую для подготовки годового отчета;

4) осуществляют реализацию мероприятий муниципальной программы в рамках своей компетенции;

5) представляют ответственному исполнителю копии актов, подтверждающих сдачу и прием в эксплуатацию объектов, строительство которых завершено, актов выполнения работ и иных документов, подтверждающих исполнение обязательств по заключенным муниципальным контрактам в рамках реализации мероприятий муниципальной программы.

Расходование бюджетных средств, предусмотренных на реализацию муниципальной программы, осуществляется в соответствии с Федеральным законом РФ от 05.04.2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

#### VIII. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

18. В ходе реализации программных мероприятий ожидается достижение установленных предельных размеров целевых индикативных показателей:

- совершенствование правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;
- повышение профессионального уровня муниципальных служащих;
- обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы;
- создание условий для развития муниципальной службы;
- повышение эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, роли и престижа муниципальной службы.

19. По итогам реализации Программы будут достигнуты следующие результаты:

- доля необходимых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы – до 100%;
- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва и по конкурсу – до 40% от числа вакантных должностей;
- доля специалистов, имеющих стаж муниципальной службы от 3 до 5 лет – не менее 33% от числа муниципальных служащих;
- доля специалистов, имеющих стаж муниципальной службы от 5 до 10 лет – не менее 36% от числа муниципальных служащих;
- доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации, – до 29% от числа муниципальных служащих;
- доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности – до 10%.

Целевые индикаторы, характеризующие достижение результатов программы по годам представлены в таблице 3.

Таблица 3

Наименование показателя	2017 год (оценка)	Плановые значения по годам							
		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1. Доля соответствия муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, действующему законодательству, %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва и по конкурсу, % от числа вакантных должностей	0	20	30	40	40	40	40	40	40
3. Доля специалистов, имеющих стаж муниципальной службы: - от 3 до 5 лет, % от числа муниципальных служащих - от 5 до 10 лет, % от числа муниципальных служащих	15	20	25	30	32	33	34	34	35
	25	27	30	33	35	36	37	38	40
4. Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации, обучение на семинарах в текущем году, % от числа муниципальных служащих	20	22	25	28	29	29	30	30	31
5. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, %	0	5	7	10	10	10	10	10	10

#### IX. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

20. Промежуточная и завершающая оценка эффективности Программы будет проводиться на основе системы целевых индикаторов и показателей, представленных в таблице 1 раздела V

настоящей программы, в порядке, установленном постановлением Администрации от 18.10.2013 г. № 6596 «О порядке принятия решений о разработке муниципальных программ Миасского городского округа, их формировании и реализации».

Оценка эффективности использования бюджетных средств на реализацию муниципальной программы проводится в соответствии с Постановлением Администрации МГО от 24.06.2019 г. № 2904 «О внесении изменений в постановление Администрации Миасского городского округа от 18.10.2013 г. № 6596».

Оценка эффективности использования бюджетных средств по мероприятиям муниципальной программы (О(б)) определяется по формуле:

$$O(б) = \frac{\text{ДИП (оценка достижения плановых индикативных показателей)}}{\text{ПИБС (Оценка полноты использования бюджетных средств)}}$$

Оценка эффективности по муниципальной программе в целом равна сумме показателей эффективности по мероприятиям муниципальной программы.

Оценка эффективности использования ресурсов по всем источникам (О), исчисляется только в случае, если фактический объем привлечения внебюджетных источников составляет не менее 5 % от фактического использования бюджетных средств.

$$O = \frac{\text{ДИП (оценка достижения плановых индикативных показателей)}}{\text{ПИР (оценка полноты использования ресурсов по всем источникам)}}$$

Оценка достижения плановых индикативных показателей (ДИП):

$$\text{ДИП} = \frac{\text{Фактические индикативные показатели}}{\text{Плановые индикативные показатели}}$$

Оценка полноты использования бюджетных средств (ПИБС):

$$\text{ПИБС} = \frac{\text{Фактическое использование бюджетных средств}}{\text{Плановое использование бюджетных средств}}$$

Оценка полноты использования ресурсов (ПИР) по всем источникам:

$$\text{ПИР} = \frac{\text{Фактический объем использования ресурсов}}{\text{Плановый объем использования ресурсов}}$$

Значение	Эффективность использования бюджетных средств
более 1,4	очень высокая эффективность использования расходов (значительно превышает целевое значение)
от 1 до 1,4	высокая эффективность использования расходов (превышение целевого значения)
от 0,5 до 1	низкая эффективность использования расходов (не достигнуто целевое значение)
менее 0,5	крайне низкая эффективность использования расходов (целевое значение исполнено менее чем на половину)

Эффективность использования бюджетных средств будет тем выше, чем выше уровень достижения индикативных показателей и меньше уровень использования бюджетных средств.

## X. АНАЛИЗ РИСКОВ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ И ОПИСАНИЕ МЕР УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Важное значение для успешной реализации муниципальной программы имеют прогнозирование возможных рисков, связанных с достижением основных целей, решением задач муниципальной программы, оценка их масштабов и последствий, а также формирование системы мер по их предотвращению.

Таблица

Уровень реализации риска	Основные риски	Мероприятия по снижению
Внешние	1. Правовые риски связаны с изменением законодательства Российской Федерации и законодательства Челябинской области, длительностью формирования нормативно-правовой базы, необходимой для эффективной реализации муниципальной программы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации ее основных мероприятий.	1. На этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению заинтересованных лиц, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании; - оперативное реагирование на изменение федерального законодательства и законодательства Челябинской области.
Внутренние	1. Недостаточная оперативность корректировки хода реализации программы при наступлении внешних рисков реализации Программы.  2. Экономические риски, связанные с возможным уменьшением объема средств бюджета муниципального образования Миасского городского округа, направляемых на реализацию мероприятий Программы.	1. Своевременная корректировка основных мероприятий Программы и сроков их исполнения с сохранением ожидаемых результатов их реализации.  2. Оперативное определение приоритетов и перераспределение объемов финансирования основных мероприятий Программы; - привлечение внебюджетных источников финансирования.
Административные	1. Неэффективное управление реализацией муниципальной программы, что может повлечь за собой нарушение планируемых сроков реализации муниципальной программы, невыполнение ее целей и задач, недостижение плановых значений показателей, снижение качества выполнения мероприятий муниципальной программы.	1. Формирование эффективной системы управления реализацией муниципальной программы; - регулярная публикация отчетов о ходе реализации муниципальной программы; - повышение эффективности взаимодействия участников реализации муниципальной программы; - своевременная корректировка мероприятий муниципальной программы.

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ УЧЕБНЫХ ПРОГРАММ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ  
И КУРСОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ  
АДМИНИСТРАЦИИ МГО

Контингент обучаемых	Форма обучения	Рекомендуемые программы
1	2	3
Муниципальные служащие Администрации МГО	профессиональная переподготовка	«Государственное и муниципальное управление» «Муниципальные финансы» «Стратегия развития муниципальных образований» «Юриспруденция»
	курсы повышения квалификации	«Государственное и муниципальное управление» «Управление муниципальными финансами» «Правовое обеспечение местного самоуправления» «Управление муниципальными закупками» «Организация торгов по закупкам» «Управление муниципальным имуществом» «Реализация полномочий органов местного самоуправления в сфере жилищно-коммунального хозяйства» «Правовое регулирование полномочий органов местного самоуправления в области охраны окружающей среды» «Реализация органами местного самоуправления полномочий в сфере имущественных и земельных отношений» «Правовое регулирование муниципальной службы и организация кадровой работы в органах местного самоуправления» «Правовые и организационные основы противодействия коррупции в органах местного самоуправления» «Долгосрочное инвестиционное планирование и инновационная деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве» «Современные требования к организации работы с обращениями граждан в органах местного самоуправления» «Взаимодействие органов власти, печатных и электронных средств массовой информации» «Организация финансового контроля в муниципальном образовании» «Градостроительство» «Реализация государственной национальной политики в Российской Федерации»
Лица, замещающие муниципальные должности	курсы повышения квалификации	«Актуальные вопросы муниципального управления» «Реализация полномочий органов местного самоуправления в сфере жилищно-коммунального хозяйства» «Реализация государственной национальной политики в Российской Федерации»