



**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «РАБОЧИЙ ПОСЕЛОК ВАНИНО»
Ванинского муниципального района
Хабаровского края**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.03.2023 № 76

гп. Ванино

О продлении срока реализации и внесении изменений в постановление администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края от 27.11.2018 № 568 «Об утверждении муниципальной Программы городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края «Развитие муниципальной службы на 2019 – 2023 годы»

Во исполнение Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об основных принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с постановлением администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края от 10.10.2013 № 339 «Об утверждении порядка принятия решений о разработки муниципальных программ, их формирования и реализации и проведения оценки эффективности реализации муниципальных программ городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края», в целях приведения нормативно-правовых актов администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края в соответствие с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, администрация городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Продлить срок реализации муниципальной программы городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края «Развитие муниципальной службы на 2019 – 2024 годы» (далее - муниципальная программа), утвержденной постановлением администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края от 27.11.2018 № 568 до 2026 года.

2. Внести в постановление администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края от 27.11.2018 № 568 «Об утверждении муниципальной Программы городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края «Развитие муниципальной службы на 2019 – 2023 годы», (далее – постановление) следующие изменения:

1) муниципальную программу изложить в новой редакции согласно

приложению к настоящему постановлению.

3. Признать утратившими силу постановления администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края:

1) от 21.01.2022 № 32 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края от 27.11.2018 № 568 «Об утверждении муниципальной Программы городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края «Развитие муниципальной службы на 2019-2024 годы»;

2) от 29.06.2022 № 311 «О внесении изменений в постановление администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края от 27.11.2018 № 568 «Об утверждении муниципальной Программы городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края «Развитие муниципальной службы на 2019-2024 годы».

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Ванинские вести» и (или) на официальном сайте администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.posvan.khabkrai.ru).

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Врип главы администрации
городского поселения

О.П.Назарова

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации
городского поселения «Рабочий
поселок Ванино» Ванинского
муниципального района
Хабаровского края
от 02.03.2023 № 76

**Муниципальная программа
городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального
района Хабаровского края «Развитие муниципальной службы»
на 2019-2026 годы**

**Паспорт
муниципальной программы**

Наименование Программы	Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы» на 2019-2026 годы» (далее Программа)
Ответственный исполнитель Программы	Отдел кадрового и правового обеспечения администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края
Соисполнители, участники Программы	Сектор организационного обеспечения администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края
Цели Программы	Повышение эффективности и результативности служебной деятельности муниципальных служащих для обеспечения качественного решения вопросов местного значения на территории городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края
Задачи Программы	- внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышение их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста; - совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы; - совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции в органах местного самоуправления.
Целевые показатели (индикаторы) программы	- доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет - количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв - количество муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации; - количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв - количество муниципальных служащих, повысивших квалификацию, прошедших обучение, принявших участие в семинарах, стажировках - количество материалов, размещенных в средствах массовой информации, на официальном сайте в сети Интернет
Сроки реализации Программы	Срок реализации муниципальной программы 2019 – 2026 годы.
Ресурсное обеспечение реализации Программы за счет средств бюджета городского поселения	Общий объем средств бюджета городского поселения, направленный на реализацию муниципальной программы составляет 814,75000 тыс. руб., в том числе по годам: 2019 год – 0,00000 тыс. руб., 2020 год – 142,65000 тыс. руб.,

	2021 год – 127,05000 тыс. руб., 2022 год – 145,05000 тыс. руб., 2023 год – 100,00000 тыс. руб., 2024 год – 100,00000 тыс. руб., 2025 год – 100,00000 тыс. руб., 2026 год – 100,00000 тыс. руб.
Прогнозная (справочная) оценка расходов за счет федерального бюджета, краевого бюджета, бюджета района и бюджета городского поселения на реализацию целей Программы	Финансирование программных мероприятий предусматривается за счет средств бюджета городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края (далее - бюджет городского поселения) и за счет субсидии из краевого бюджета на софинансирование расходных обязательств по организации дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих. Общий объем финансовых средств на реализацию мероприятий муниципальной Программы на весь период составляет 814,75000 тыс. рублей, в том числе по годам: 2019 год – 0,00000 тыс. руб., 2020 год – 142,65000 тыс. руб., в том числе 101,49000 тыс. руб. – средства бюджета городского поселения, 41,16000 тыс. руб. – средства краевого бюджета, 2021 год – 127,05000 тыс. руб., в том числе 105,32000 тыс. руб. – средства бюджета городского поселения, 21,73000 тыс. руб. – средства краевого бюджета 2022 год – 145,05000 тыс. руб., в том числе 129,98000 тыс. руб. – средства бюджета городского поселения, 15,07000 тыс. руб. – средства краевого бюджета 2023 год – 100,00000 тыс. руб., 2024 год – 100,00000 тыс. руб., 2025 год – 100,00000 тыс. руб., 2026 год – 100,00000 тыс. руб.
Основные мероприятия Программы	Получение дополнительного образования лицами, замещающими выборные муниципальные должности, муниципальными служащими
Конечные результаты реализации Программы	В рамках реализации программных мероприятий предполагается достичь следующих результатов: - повышение профессионального уровня муниципальных служащих, в том числе путем увеличения числа должностных лиц, прошедших повышение квалификации, стажировку, принявших участие в конференциях, семинарах; - обеспечение эффективного и результативного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей; - открытость муниципальной службы и ее доступность; - снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих.

Раздел 1. Характеристика текущего состояния соответствующей сферы социально-экономического развития городского поселения

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 городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края направлена на реализацию приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы, обозначенных в статье 32 Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»: 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.

Кадровый состав администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края характеризуется следующими параметрами.

Общая численность муниципальных служащих администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края составляет 29 человек. Из них почти 58,6% муниципальных служащих имеют образование по специальностям экономического и управленческого профиля, 37,9% получили квалификацию в сферах промышленности, транспорта, связи, услуг, сельского хозяйства, имеют юридическое образование – 3,4%.

Основной процент муниципальных служащих имеют опыт работы в органах государственной власти и местного самоуправления от 1 года до 5 лет – 37,9%; от 5 лет до 10 лет - 24,1%; Наличие стажа свыше 10 лет имеется у 37,9% муниципальных служащих.

Молодых специалистов до 30 лет в администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края работает 4 человека, лица в возрасте от 31 года до 40 лет составляет 8 человек. Возрастная группа от 40 до 50 лет составляет 11 человек, от 50 до 60 лет – 5 человек., старше 60 лет – человек.

Анализ количественного и качественного состава муниципальных служащих администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края, итоги аттестации муниципальных служащих свидетельствуют о соответствии степени компетентности и уровню профессионализма должностных лиц характеру и сложности решаемых задач.

В целях обеспечения эффективного и результативного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей, постепенного обновления и ротации кадров необходимо проводить мероприятия, направленные на постоянный рост профессионального уровня муниципальных служащих, качественный подбор и расстановку кадров, повышение престижа и привлекательности муниципальной службы, ее открытость и доступность.

Раздел 2. Цели и задачи Программы

Успешность развития муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на практическое применение новых технологий муниципального управления.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной, престижной и ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления.

Цель муниципальной Программы: повышение эффективности и результативности служебной деятельности муниципальных служащих для обеспечения качественного решения вопросов местного значения на территории городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края.

На достижение поставленной цели направлено решение следующих задач:

- внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышение их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;
- совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;
- совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции в органах местного самоуправления.

Внедрение современных принципов и технологий на муниципальной службе является длительным и сложным процессом, поэтому прилагаемый комплекс задач по реформированию и развитию системы муниципальной службы рассчитан на трехлетний период. Программа носит долгосрочный характер и реализуется в 2019 - 2026 годах.

Раздел 3. Прогноз конечных результатов реализации Программы

В рамках реализации программных мероприятий предполагается достичь следующих результатов:

- повышение профессионального уровня муниципальных служащих, в том числе путем увеличения числа должностных лиц, прошедших повышение квалификации, стажировку, принявших участие в конференциях, семинарах;
- обеспечение эффективного и результативного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей;
- открытость муниципальной службы и ее доступность;
- снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих.

Раздел 4. Сроки и этапы реализации Программы

Реализация Программы рассчитана на период с 2019 года по 2026 годы. По окончании реализации Программы будут сформированы предложения на дальнейший период.

Раздел 5. Перечень показателей (индикаторов) Программы

Степень достижения цели и решения задач муниципальной Программы можно оценить с помощью следующих индикаторов (показателей):

1. Доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет.
2. Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва.
3. Количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв.
4. Количество муниципальных служащих, повысивших квалификацию, прошедших обучение, принявших участие в семинарах, стажировках.
5. Количество материалов, размещенных в газете «Ванинские Вести» и (или) на официальном сайте администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.posvan.khabkrai.ru).

Перечень показателей (индикаторов) с расшифровкой плановых значений по годам приведен в приложении 1 к настоящей Программе.

Раздел 6. Краткое описание программных мероприятий

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

3.1. Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы, внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;
- внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление муниципальными служащими профессиональной служебной деятельности в соответствии с общими принципами служебного поведения;
- повышение престижа муниципальной службы;
- повышение взаимодействия муниципальной службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости муниципальной службы.

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на:

- обеспечение прав и законных интересов граждан;
- создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы;

- качественное и эффективное исполнение муниципальных функций и оказание муниципальных услуг;
- повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

3.2. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование системы профессионального отбора наиболее квалифицированных специалистов;
- управление профессиональным и должностным ростом муниципальных служащих;
- совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва;
- применение современных кадровых технологий, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности;

Главная задача создания резерва заключается в том, чтобы выявить и объединить наиболее перспективных специалистов, необходимых для оперативного обеспечения замещения вакантных должностей муниципальной службы. Первостепенного внимания в связи с этим заслуживают управленческие кадры, замещающие должности категории "руководители".

Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности категории "руководители".

Основу формирования кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления. В органах местного самоуправления необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров.

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

3.3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- усиление мотивации муниципальных служащих к повышению качества предоставляемых муниципальных услуг, исполнения муниципальных функций;
- упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, которые должны быть закреплены в должностных регламентах;
- разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне;
- развитие системы гарантий, материального и нематериального

стимулирования муниципальных служащих.

Важнейшим направлением повышения эффективности муниципальной службы является внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности муниципальных служащих недостаточно ориентированы на результативность исполнения должностных обязанностей, на достижение целей и приоритетов органов местного самоуправления.

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

Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, оптимизация оплаты труда на муниципальной службе являются необходимыми условиями успешного развития системы муниципальной службы, эффективного достижения обозначенных целей.

3.4. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы;
- определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов;
- определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством.

В настоящее время необходимо обеспечить выполнение мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, в том числе путем внедрения механизмов, обеспечивающих контроль за соблюдением муниципальными служащими требований законодательства.

3.5. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы. Основным приоритетным мероприятием в реализации указанного направления является размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте администрации города.

Для решения поставленных в Программе задач по каждому основному направлению определяются мероприятия, предусмотренные в Перечне мероприятий Программы (приложение № 2).

Раздел 7. Основные меры правового регулирования в сфере реализации

Правовое регулирование планируется осуществлять в рамках нормативных правовых актов Российской Федерации, Хабаровского края и муниципальных правовых актов, регулирующих отношения в сфере муниципальной службы.

Основные меры правового регулирования представлены в приложении № 3.

Раздел 8. Ресурсное обеспечение реализации Программы

Финансирование программных мероприятий предусматривается за счет средств бюджета городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края (далее - бюджет городского поселения) и за счет субсидии из краевого бюджета на софинансирование расходных обязательств по организации дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих.

Общий объем финансовых средств на реализацию мероприятий муниципальной Программы на весь период составляет 814,75000 тыс. руб., в том числе по годам:

- 2019 год – 0,00000 тыс. руб.;
- 2020 год – 142,65000 тыс. руб., в том числе 101,49000 тыс. руб. – средства бюджета городского поселения, 41,16000 тыс. руб. – средства краевого бюджета;
- 2021 год – 127,05000 тыс. руб., в том числе 105,32000 тыс. руб. – средства бюджета городского поселения, 21,73000 тыс. руб. – средства краевого бюджета;
- 2022 год – 145,05000 тыс. руб., в том числе 129,98000 тыс. руб. – средства бюджета городского поселения, 15,07000 тыс. руб. – средства краевого бюджета;
- 2023 год – 100,00000 тыс. руб.;
- 2024 год – 100,00000 тыс. руб.;
- 2025 год – 100,00000 тыс. руб.;
- 2026 год – 100,00000 тыс. руб.

Объемы финансирования Программы подлежат ежегодному уточнению исходя из возможностей бюджета городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края на очередной финансовый год и субсидии из краевого бюджета на софинансирование расходных обязательств по организации дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих.

Участие предприятий и организаций, независимо от их организационно-правовой формы собственности, а также внебюджетных фондов в реализации муниципальной программы не планируется.

Раздел 9. Анализ рисков реализации муниципальной Программы и описание мер управления рисками

При реализации Программы возможно возникновение риска невыполнения мероприятий и не достижения запланированных результатов в случае сокращения объемов бюджетного финансирования Программы.

Риски реализации муниципальной Программы разделены на внутренние, которые относятся к сфере компетенции ответственного исполнителя, и внешние, наступление или не наступление которых не зависит от действий ответственного исполнителя Программы.

Внутренние риски могут являться следствием:

- низкой исполнительской дисциплины ответственного исполнителя, должностных лиц, ответственных за выполнение мероприятий муниципальной

Программы;

- несвоевременных разработки, согласования и принятия документов, обеспечивающих выполнение мероприятий муниципальной Программы;
- недостаточной оперативности при корректировке плана реализации муниципальной Программы при наступлении внешних рисков реализации муниципальной Программы.

Мерами управления внутренними рисками являются:

- детальное планирование хода реализации муниципальной Программы;
- оперативный мониторинг выполнения мероприятий муниципальной Программы;

- своевременная актуализация ежегодных планов реализации муниципальной Программы, в том числе корректировка состава и сроков исполнения мероприятий с сохранением ожидаемых результатов мероприятий муниципальной Программы.

Внешние риски могут являться следствием:

- сокращения объемов бюджетного финансирования мероприятий муниципальной Программы.

Меры по управлению указанными рисками реализации муниципальной Программы основаны на:

- регулярном анализе результатов реализации муниципальной Программы, возможной корректировке мероприятий подпрограмм по результатам проведенного мониторинга и анализа.

Принятие мер по управлению рисками осуществляется ответственным исполнителем муниципальной программы в процессе мониторинга реализации муниципальной Программы и оценки ее эффективности и результативности.

Раздел 10. Методика оценки эффективности реализации Программы

Оценка эффективности реализации муниципальной Программы будет осуществляться с использованием целевых индикаторов и показателей (далее – показатели) выполнения муниципальной Программы. Проведение текущего мониторинга и оценки степени достижения целевых значений показателей позволят анализировать ход выполнения муниципальной Программы и принимать правильные управленческие решения.

Методика оценки эффективности муниципальной Программы представляет собой алгоритм оценки ее фактической эффективности в процессе и по итогам реализации. Фактическая эффективность муниципальной Программы основывается на оценке ее результативности с учетом объема ресурсов, направленных на реализацию Программы, а также реализовавшихся рисков.

№ пп.	Индикаторы (показатели) результативности Программы	Методика расчета индикаторов (показателей)	Источник получения информации	Оценка эффективности реализации Программы
1	2	3	4	5
1.	Доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет	Рассчитывается как отношение числа муниципальных служащих, имеющих стаж работы более 5 лет, к общей численности муниципальных служащих, выраженное в процентах	Отчетные данные отдела правового, кадрового и сектора организационного обеспечения	Превышение фактически достигнутых значений целевых показателей над запланированными
2.	Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва	Расчет производится посредством учета цифровых показателей	Отчетные данные отдела правового, кадрового и сектора организационного обеспечения	Превышение фактически достигнутых значений целевых показателей над запланированными
3.	Количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв	Расчет производится посредством учета цифровых показателей	Отчетные данные отдела правового, кадрового и сектора организационного обеспечения	Превышение фактически достигнутых значений целевых показателей над запланированными
4.	Количество муниципальных служащих, повысивших квалификацию, прошедших обучение, принявших участие в семинарах, стажировках	Расчет производится посредством учета цифровых показателей	Отчетные данные отдела правового, кадрового и сектора организационного обеспечения	Превышение фактически достигнутых значений целевых показателей над запланированными
5.	Количество материалов, размещенных в средствах массовой информации, на официальном сайте в сети Интернет	Расчет производится посредством учета цифровых показателей	Отчетные данные отдела правового, кадрового и сектора организационного обеспечения	Превышение фактически достигнутых значений целевых показателей над запланированными

Методика оценки эффективности муниципальной Программы включает в себя проведение количественных оценок эффективности по следующим направлениям:

1) степень достижения запланированных результатов (достижения целей и решения задач муниципальной Программы);

2) степень соответствия фактических затрат бюджета городского поселения «Рабочий поселок Ванино» запланированному уровню (оценка полноты использования средств бюджета) и эффективности использования средств бюджета городского поселения «Рабочий поселок Ванино» (оценка экономической эффективности достижения результатов).

Степень достижения запланированных результатов по каждому показателю муниципальной Программы производится по формуле:

$$i = \frac{E_{fi}}{r_i} \times 100\%,$$

где:

E_i – степень достижения i -показателя муниципальной Программы (процентов);

T_{fi} – фактическое значение показателя;

T_{pi} – установленное муниципальной Программы целевое значение показателя.

Расчет результативности реализации муниципальной Программы в целом проводится по формуле:

$$E = \frac{\sum_{i=1}^n E_i}{n} \times 100\%, \text{ где:}$$

E – результативность реализации муниципальной Программы (процентов);

n – количество показателей муниципальной Программы.

Коэффициент полноты использования средств бюджета городского поселения «Рабочий поселок Ванино» по каждому показателю муниципальной Программы определяется по следующей формуле:

$K_{poi} = C_{foi} / C_{poi}$, где:

K_{poi} – коэффициент полноты использования средств бюджета городского поселения «Рабочий поселок Ванино» i -показателя муниципальной Программы;

C_{foi} – сумма средств бюджета, израсходованных на реализацию i -показателя муниципальной Программы;

C_{poi} – сумма средств, полученная из бюджета городского поселения «Рабочий поселок Ванино» на реализацию i -показателя муниципальной Программы.

Коэффициент эффективности использования средств, выделяемых из бюджета городского поселения «Рабочий поселок Ванино», определяется по следующей формуле:

$$K_{eoi} = \frac{(C_{foi} : C_{poi}) \times 100\%}{(T_{fi} : T_{pi}) \times 100\%}, \text{ где:}$$

C_{foi} – сумма средств выделяемых из бюджета городского поселения «Рабочий поселок Ванино», израсходованных на реализацию i -показателя муниципальной Программы;

C_{poi} – сумма средств выделяемых из бюджет городского поселения «Рабочий поселок Ванино», запланированная к расходованию i -показателя муниципальной Программы;

T_{fi} – фактический уровень достижения целевого i -показателя муниципальной Программы;

T_{pi} – плановый уровень достижения i -показателя муниципальной Программы;

3) степень реализации мероприятий муниципальной Программы проводится на основании процентного сопоставления количества запланированных мероприятий Программы и фактически выполненных по следующей формуле:

$$M_{\phi} * 100\%$$

$$CT = \frac{M_{\phi}}{CT} \times 100\%, \text{ где:}$$

$M_{\text{пл}}$

СТ – степень реализации мероприятий муниципальной Программы;

$M_{\text{ф}}$ – количество мероприятий муниципальной Программы, фактически реализованных за отчетный период;

$M_{\text{пл}}$ – количество мероприятий муниципальной Программы, запланированных на отчетный период.

Вывод об эффективности (неэффективности) реализации муниципальной Программы может определяться на основании следующих критериев:

Вывод об эффективности реализации муниципальной Программы	Критерий оценки эффективности реализации муниципальной Программы (мероприятий муниципальной программы) Keoi
Неэффективная	менее 0,5
Уровень эффективности удовлетворительный	0,5–0,79
Эффективная	0,8–1
Высокоэффективная	более 1

11. Механизм реализации Программы

В целях выполнения всего комплекса мероприятий Программы, решения поставленных задач, достижения запланированных результатов, целевого и эффективного расходования финансовых ресурсов, выделенных на ее реализацию, ответственный исполнитель осуществляет координацию деятельности всех соисполнителей и участников Программы.

Программа предусматривает ответственность всех ее исполнителей за реализацию закрепленных за ними мероприятий.

Ответственный исполнитель:

1) организует реализацию Программы в целом, разрабатывает предложения по внесению изменений и дополнений в Программу;

2) несет ответственность за достижение показателей (индикаторов) Программы, а также конечных результатов ее реализации;

3) готовит сведения о ходе реализации Программы (ежеквартально до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом) и результаты оценки эффективности целевой программы (по итогам года - в срок до 15 февраля года, следующего за отчетным);

Внесение изменений в Программу осуществляется по инициативе ответственного исполнителя либо во исполнение поручений главы администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края, в том числе с учетом результатов оценки эффективности реализации Программы.

По решению главы администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района ход и результаты реализации Программы могут быть рассмотрены на заседании муниципального и контрольного советов.

Информация о Программе, ход ее реализации, степень выполнения мероприятий Программы, достижение значений целевых показателей (индикаторов) размещаются ответственным исполнителем на официальном сайте администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.posvan.khabkrai.ru).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к муниципальной Программе
«Развитие муниципальной службы в
городском поселении «Рабочий
поселок Ванино» Ваннинского
муниципального района Хабаровского
края на 2019 - 2026 годы»

СВЕДЕНИЯ
о показателях (индикаторах) муниципальной Программы
«Развитие муниципальной службы в городском поселении «Рабочий поселок Ванино» Ваннинского муниципального района
Хабаровского края на 2018 - 2026 годы»

№ п/п	Наименование показателя (индикатора) Программы	Ед. изм.	Значение показателя (индикатора)								2025 год	2026 год
			Отчетный 2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024год			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	Доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет	%	87	88	90	92	94	96	96	96	96	
2.	Количество муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв	ед.	0	10	12	14	15	17	17	17	17	
3.	Количество вакантных муниципальных должностей, замещенных из кадрового резерва	ед.	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
4.	Количество муниципальных служащих, повысивших квалификацию, прошедших обучение, принявших участие в семинарах, стажировках	ед.	19	20	22	25	22	24	24	24	24	
5.	Количество материалов, размещенных в средствах массовой информации, на официальном сайте в сети Интернет	ед.	4	3	4	5	2	2	2	2	2	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к муниципальной Программе
«Развитие муниципальной службы в
городском поселении «Рабочий
поселок Ванино» Ваннинского
муниципального района Хабаровского
края на 2019-2026 годы»

Перечень мероприятий муниципальной Программы «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Рабочий поселок Ванино» Ваннинского муниципального района Хабаровского края на 2019 – 2026 годы»

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник	Срок реализации	Непосредственный результат (краткое описание)	Последствия не реализации мероприятия
1	2	3	4	5	6
Раздел 1.1. Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы					
1.1	Анализ действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы	Заместитель главы администрации по организационным вопросам, отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Приведение правовой базы в соответствие с действующим законодательством РФ	Нарушение законодательства РФ о муниципальной службе
1.2.	Подготовка проектов правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с федеральным и региональным законодательством	Заместитель главы администрации по организационным вопросам, отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Совершенствование нормативного регулирования в сфере муниципальной службы	Отсутствие нормативного регулирования в сфере муниципальной службы
1.3	Освещение в средствах массовой информации вопросов о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим	Заместитель главы администрации по организационным вопросам, отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Повышение уровня информированности населения, доступность информации о муниципальной службе, привлечение кадров для постановки в кадровый резерв	Закрывость информации о муниципальной службе, муниципальных служащих для населения

1	2	3	4	5	6
1.4.	Реализация действующих муниципальных правовых актов по вопросам организации муниципальной службы	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Повышение ответственности муниципальных служащих	Нарушение законодательства РФ о муниципальной службе
Раздел 2. Внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы на муниципальной службе					
2.1.	Проведение аттестации муниципальных служащих с использованием современных кадровых технологий	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения, заместитель главы администрации по организационным вопросам	2019 - 2026 годы	Проверка соответствия муниципальных служащих замещаемой должности муниципальной службы	Отсутствие проверки соответствия муниципальных служащих замещаемой должности муниципальной службы
2.2.	Разработка и проведение мероприятий по оптимизации структуры администрации городского поселения, анализу функций и полномочий структурных подразделений, результатов их деятельности.	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения, заместитель главы администрации по организационным вопросам	2019 - 2026 годы	Совершенствование деятельности структурных подразделений администрации городского поселения. Оптимизация расходов бюджета.	Снижение уровня деятельности структурных подразделений
2.3.	Совершенствование работы по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения, заместитель главы администрации по организационным вопросам	2019 - 2026 годы	Повышение качественного отбора в кадровый резерв	Снижение профессионального уровня кадрового резерва
2.4.	Мотивация и стимулирование муниципальных служащих к повышению результативности профессиональной служебной деятельности в зависимости от результатов деятельности (награждение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в работе)	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения, заместитель главы администрации по организационным вопросам	2019 - 2026 годы	Совершенствование развития муниципальной службы	Снижение эффективности муниципального управления
2.5.	Совершенствование механизма контроля за защитой и неразглашением персональных данных	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Совершенствование защиты персональных данных	Разглашение персональных данных
Раздел 3. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы. Оптимизация единой системы обучения муниципальных служащих					
3.1	Определение потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих	Заместитель главы администрации по организационным вопросам, Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы		Неэффективное использование бюджетных средств на организацию профессиональной подготовки

1	2	3	4	5	6
3.2.	Проведение внутреннего обучения муниципальных служащих и обмен опытом в сфере организации работы органов местного самоуправления	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы		
3.3.	Организация профессиональной подготовки муниципальных служащих и повышение квалификации муниципальных служащих	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Повышение профессионального уровня должностных лиц, обеспечение выполнения служебных заданий на высоком профессиональном уровне	Недостаточный уровень компетенции должностных лиц
3.4.	Применение в практике кадровой работы при назначении муниципального служащего на постоянную должность или поощрении механизма обязательного учета факта длительного, безупречного и эффективного исполнения муниципальным служащим своих должностных (служебных) обязанностей	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы		
3.5.	Участие в районном конкурсе "Лучший муниципальный служащий Ваннинского муниципального района"	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Стимулирование активности, инициативы муниципальных служащих, создание условий для их профессионального роста, повышение престижа муниципальной службы	Отсутствие активности и инициативы муниципальных служащих
3.6	Индивидуальное консультирование муниципальных служащих по правовым и иным вопросам муниципальной службы	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Обеспечение информированности муниципальных служащих	Отсутствие информированности муниципальных служащих
3.7.	Ведение реестра муниципальных служащих	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Формирование единой базы данных муниципальных служащих	Отсутствие единой базы данных муниципальных служащих

1	2	3	4	5	6
Раздел 4. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих					
4.1.	Организация применения в профессиональной деятельности муниципальных служащих современных информационных технологий и телекоммуникационных технологий	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения, финансово-экономический отдел	2019 - 2026 годы	Обеспечение применения современных технологий в деятельности муниципальных служащих	Отсутствие современных технологий в работе муниципальных служащих
5. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы					
5.1	Размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте администрации городского поселения	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Информирование населения о деятельности муниципальных служащих	Отсутствие информации о деятельности муниципальных служащих
5.2	Размещение информации о проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы		
5.3	Размещение муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы прохождения муниципальной службы	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Информирование населения о муниципальной службе, требованиях к муниципальным служащим	Отсутствие информации о муниципальной службе
Раздел 6. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции.					
6.1.	Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	Заместитель главы администрации по организационным вопросам, отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Контроль за соблюдением законодательства о противодействии коррупции	Отсутствие контроля за реализацией законодательства о противодействии коррупции
6.2.	Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы	Заместитель главы администрации по организационным вопросам, отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Усиление контроля за соблюдением муниципальными служащими запретов	Отсутствие контроля за соблюдением муниципальными служащими запретов, определенных законодательством о муниципальной службе

1	2	3	4	5	6
6.3.	Организация представления муниципальными службами, замещающими должности, включенные в Перечень, сведений о доходах и расходах	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Информирование населения о доходах и расходах муниципальных служащих	Отсутствие информации о доходах и расходах муниципальных служащих
6.4.	Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения	2019 - 2026 годы	Изучение положений о структурных подразделениях, должностных инструкций муниципальных служащих в целях исключения коррупционных факторов	Отсутствие мониторинга нормативных актов, регламентирующих деятельность структурных подразделений и муниципальных служащих

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к муниципальной Программе
«Развитие муниципальной
службы в городском поселении
«Рабочий поселок Ванино»
Ванинского муниципального
района Хабаровского края на
2019 – 2026 годы»

СВЕДЕНИЯ
об основных мерах правового регулирования в сфере реализации
муниципальной Программы

№ п/п	Вид проекта нормативного правового акта	Основные положения проекта	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
Муниципальная Программа «Развитие муниципальной службы в администрации городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края на 2019 - 2026 годы»				
1.1.	О внесении изменений в муниципальную Программу городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края «Развитие муниципальной службы в городском поселении «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края на 2019 - 2023 годы»	Об изменении финансирования на очередной финансовый год	Отдел кадрового и правового обеспечения, сектор организационного обеспечения, финансово-экономический отдел администрации городского поселения	В течение года

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к муниципальной Программе
«Развитие муниципальной
службы
в городском поселении «Рабочий
поселок Ванино» Ванинского
муниципального района
Хабаровского края
на 2019 - 2026 годы»

Прогнозная (справочная) оценка расходов за счет федерального бюджета, краевого бюджета Ванинского муниципального района и бюджета поселения на реализацию целей муниципальной программы городского поселения «Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края «Развитие муниципальной службы на 2019 - 2026 годы»

№ п/ п	Наименование основного мероприятия Программы	Источники финансирования	Оценка расходов по годам (тыс. рублей)							
			2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	Муниципальная программа городского поселения Рабочий поселок Ванино» Ванинского муниципального района Хабаровского края «Развитие муниципальной службы на 2019 - 2026 годы»	Всего	0,00000	142,65000	127,05000	145,05000	100,00000	100,00000	100,00000	100,00000
		Федеральный бюджет	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
		Краевой бюджет	0,00000	41,16000	21,73000	15,07000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
		Бюджет района	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
		Бюджет поселения	0,00000	101,49000	105,32000	129,98000	100,00000	100,00000	100,00000	100,00000

1. Получение дополнительного образования лицами, замещающими выборные муниципальные должности, муниципальными служащими	Всего	0,00000	142,65000	127,05000	145,05000	100,00000	100,00000	100,00000	100,00000
	Федеральный бюджет	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
	Краевой бюджет	0,00000	41,16000	21,73000	15,07000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
	Бюджет района	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000	0,00000
	Бюджет поселения	0,00000	101,49000	105,32000	129,98000	100,00000	100,00000	100,00000	100,00000