



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.07.2023 № 2141-па

Об утверждении муниципальной программы «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2024 - 2030 годы»

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, ст. 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», ст. 37 Устава городского округа «Город Южно-Сахалинск», постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 24.04.2023 № 1178-па «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ», постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 30.11.2022 № 3003-па «Об утверждении Положения об организации проектного управления в администрации города Южно-Сахалинска», распоряжением администрации города Южно-Сахалинска от 23.12.2022 № 1049-р «Об утверждении Перечня муниципальных программ городского округа «Город Южно-Сахалинск» на 2024 - 2030 годы» администрация города Южно-Сахалинска **постановляет:**

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2024 - 2030 годы» (приложение).
2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2024.
3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Южно-Сахалинск сегодня» и разместить на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска.
4. Контроль исполнения постановления администрации города Южно-Сахалинска возложить на директора Департамента кадровой политики аппарата администрации города Южно-Сахалинска (Тусубекова Т.В.).

Мэр города

С.А.Надсадин

Приложение
Утверждена
постановлением администрации
города Южно-Сахалинска
от 18.07.2023 № 2141-па

Муниципальная программа
«Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-
Сахалинска на 2024 - 2030»

ПАСПОРТ
муниципальной программы

Наименование программы	Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2024-2030 годы (далее - Программа)
Ответственный исполнитель программы	Департамент кадровой политики аппарата администрации города Южно-Сахалинска (далее — ДКП)
Соисполнители программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Департамент городского хозяйства администрации города Южно-Сахалинска (далее - ДГХ) 2. Департамент образования администрации города Южно-Сахалинска (далее - ДО) 3. Департамент землепользования города Южно-Сахалинска (далее - ДЗП) 4. Департамент культуры и туризма администрации города Южно-Сахалинска (далее - ДКиТ) 5. Департамент по физической культуре и спорту администрации города Южно-Сахалинска (далее - ДС) 6. Департамент финансов администрации города Южно-Сахалинска (далее - ДФ) 7. Департамент архитектуры и градостроительства города Южно-Сахалинска (далее - ДАиГ) 8. Департамент дорожного хозяйства и благоустройства администрации города Южно-Сахалинска (далее — ДДХиБ) 9. Муниципальное казенное учреждение «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска» (далее

	— МКУ «МЦЦТ»)
Подпрограммы программы	отсутствуют
Обоснование разработки программы	Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закон Сахалинской области от 06.07.2007 № 78-ЗО «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Сахалинской области», решение Городской Думы города Южно-Сахалинска от 26.11.2021 № 771/33-21-6 «О Порядке материально-технического и организационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления городского округа «Город Южно-Сахалинск», постановление администрации города Южно-Сахалинска от 24.04.2023 № 1178-па «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ», постановление администрации города Южно-Сахалинска от 11.12.2017 № 3350-па «О правовом регулировании муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска», распоряжение администрации города Южно-Сахалинска от 23.12.2022 № 1049-р «Об утверждении Перечня муниципальных программ городского округа «Город Южно-Сахалинск» на 2024-2030 годы».
Цели программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективное функционирование органов местного самоуправления, создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы; 2. Сокращение времени и трудозатрат при подборе квалифицированных кадров на вакантные должности муниципальной службы и оценке их уровня профессиональной подготовки, а так же при подборе обучения для муниципальных служащих.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональное совершенствование муниципальных служащих; 2. Применение методики оценки знаний и умений кандидатов при формировании кадрового резерва и при проведении конкурсов на замещение

	<p>вакантных должностей муниципальной службы;</p> <p>3. Сохранение и укрепление здоровья муниципальных служащих;</p> <p>4. Развитие системы адаптации и наставничества муниципальных служащих;</p> <p>5. Разработка автоматизированной модели компетенций, включающей цифровые, профессиональные и личностные компетенции для каждой должности муниципальной службы.</p>												
Индикаторы программы	<p>1. Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, человек;</p> <p>2. Количество муниципальных служащих, принявших участие в информационно-практических мероприятиях по актуальным вопросам муниципального управления, человек;</p> <p>3. Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы, %;</p> <p>4. Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, единиц;</p> <p>5. Количество кандидатов, назначенных на должности муниципальной службы по результатам конкурса, человек;</p> <p>6. Доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию, от общего числа муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации, %.</p>												
Этапы и сроки реализации программы	Программа реализуется в один этап в период с 2024 по 2030 годы												
Объемы и источники финансирования	<p>Программа финансируется за счет средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск». Общий* объем средств, направляемых на реализацию Программы, 15605,3 тыс. руб., в том числе по годам и источникам финансирования:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Годы</th> <th>Всего, тыс. руб.</th> <th>Местный бюджет, тыс. руб.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2024</td> <td>4836,1</td> <td>4836,1</td> </tr> <tr> <td>2025</td> <td>5150,6</td> <td>5150,6</td> </tr> <tr> <td>2026</td> <td>1077,9</td> <td>1077,9</td> </tr> </tbody> </table>	Годы	Всего, тыс. руб.	Местный бюджет, тыс. руб.	2024	4836,1	4836,1	2025	5150,6	5150,6	2026	1077,9	1077,9
Годы	Всего, тыс. руб.	Местный бюджет, тыс. руб.											
2024	4836,1	4836,1											
2025	5150,6	5150,6											
2026	1077,9	1077,9											

	2027	1110,2	1110,2
	2028	1143,5	1143,5
	2029	1143,5	1143,5
	2030	1143,5	1143,5
	* Объем финансирования в Программе указан справочно, исходя из потребности. Фактический объем финансирования будет утверждаться при формировании бюджета на очередной финансовый год.		
Ожидаемые результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Увеличение количества муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, относительно базового значения (показателя 2022 года) и обеспечение количества муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, на уровне 87 человек ежегодно 2. Увеличение количества муниципальных служащих, принявших участие в информационно-практических мероприятиях по актуальным вопросам муниципального управления, относительно базового значения (показатель 2022 года) и обеспечение такого количества на уровне 190 человек ежегодно 3. Сохранение доли муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы, на уровне 100% 4. Увеличение количества вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, с 3 до 24 единиц за весь период реализации Программы 5. Увеличение количества муниципальных служащих, назначенных на должность по результатам конкурса, с 3 до 24 человек за весь период реализации Программы 6. Увеличение доли муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию, относительно базового значения (показателя 2022 года) и обеспечение доли муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию от общего числа муниципальных служащих, подлежащих 		

диспансеризации на уровне 100%

**РЕЕСТР
структурных элементов муниципальной программы, составляющих ее
проектную часть**

Тип проекта	Муниципальный проект
Наименование	Разработка и внедрение автоматизированной модели компетенций, включающей цифровые, профессиональные и личностные компетенции для каждой должности муниципальной службы
Цель	Сокращение времени и трудозатрат при подборе квалифицированных кадров на вакантные должности муниципальной службы и оценке их уровня профессиональной подготовки, а так же при подборе обучения для муниципальных служащих
Описание	Разработка автоматизированной модели компетенций, а так же блоков компетенций по должностям муниципальной службы для автоматического и оперативного формирования перечня цифровых, профессиональных и личностных компетенций по каждой должности муниципальной службы, оперативной оценки соответствия кандидата на должность муниципальной службы требованиям и компетенциям, определенным для данной должности; проведения оперативного анализа потребности в повышении квалификации муниципальным служащим исходя из набора установленных для занимаемой им должности компетенций фактически имеющимся у служащего.
Ожидаемый эффект реализации	от Сокращение времени, трудозатрат, затраченных кадровыми специалистами при подборе квалифицированных кадров на вакантные должности муниципальной службы и оценке их уровня профессиональной подготовки, при подборе направлений обучения для муниципальных служащих
Сроки реализации	С 2024 по 2030 г.г.

1. Характеристика текущего состояния, основные проблемы и прогноз развития системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска

Важнейшим условием динамичного развития муниципального образования

и государства в целом является эффективно выстроенная система муниципального управления. Повышение качества управления городским округом напрямую связано с повышением уровня эффективности муниципальной службы, а наиболее актуальными вопросами для развития местного самоуправления являются уровень профессионализма муниципальных служащих, кадровая обеспеченность и повышение престижа муниципальной службы, в том числе авторитета муниципальных служащих.

Для эффективной работы органов местного самоуправления необходимо их комплектование профессиональными кадрами. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы является одним из условий повышения качества взаимодействия общества и власти.

Одним из важных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, которое взаимосвязано с созданием и эффективным применением системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих.

Основой для решения данной задачи является непрерывное профессиональное развитие муниципальных служащих, включающее, в частности, их дополнительное профессиональное образование, участие в информационных методических и практических мероприятиях, способствующее эффективному исполнению муниципальными служащими администрации города Южно-Сахалинска возложенных на них обязанностей.

Совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих направлено на оперативное реагирование на актуальные общегосударственные проблемы, удовлетворение потребности органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных, высоконравственных руководителях и специалистах новой формации.

По состоянию на 1 января 2023 года общая численность муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска составила 613 человек. Качественный состав муниципальных служащих характеризуется высоким уровнем лиц, имеющих высшее образование, и составляет 99%, из них 0,1% имеют степень кандидата наук.

Несмотря на высокий образовательный уровень муниципальных служащих, необходимо продолжать непрерывное осуществление дополнительного профессионального образования работников, а так же обеспечивать участие муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска в информационно-практических семинарах, проводимых как силами администрации города Южно-Сахалинска, так и органами государственной власти всех уровней и иными организациями.

Статьями 4, 23 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальному служащему гарантируются медицинское обслуживание и социальная защищенность. В развитие данных гарантий приказом Министерства здравоохранения и социального

развития РФ от 14.12.2009 № 984н утвержден Порядок прохождения диспансеризации государственными гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими (далее — Порядок).

В соответствии с требованиями действующего законодательства не только поступление на муниципальную службу, но и ее прохождение предполагают отсутствие у муниципального служащего установленных действующим законодательством заболеваний (психические расстройства и расстройства поведения, болезни нервной системы).

Согласно Порядку диспансеризация муниципальных служащих осуществляется ежегодно за счет средств местного бюджета в медицинских учреждениях, определенных органом местного самоуправления, в соответствии с законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд, имеющих лицензию на осуществление медицинской деятельности. Диспансеризация, как следует из Порядка, проводится в служебное время в течение календарного года в соответствии с графиком ее прохождения, утвержденным представителем нанимателя (работодателем).

С целью определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья, а так же обеспечения социальных гарантий муниципальным служащим, требуется организация в администрации города Южно-Сахалинска работы по прохождению муниципальными служащими диспансеризации в соответствии с Порядком.

Указанная работа позволит своевременно отслеживать возникновение обстоятельств, препятствующих прохождению муниципальным служащим службы в администрации города Южно-Сахалинска, а так же выполнять гарантии, предусмотренные для муниципальных служащих федеральным законодательством. Кроме того, указанное будет способствовать повышению привлекательности администрации города Южно-Сахалинска как работодателя для потенциальных муниципальных служащих, формированию положительного имиджа органа местного самоуправления.

Наличие указанных проблем в системе управления требует принятия системных мер. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусматривает обеспечение развития муниципальной службы целевой программой, финансируемой за счет средств местного бюджета.

С 2015 года в МО ГО «Город Южно-Сахалинск» успешно действуют муниципальные программы развития муниципальной службы.

Реализация мероприятий муниципальной программы «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020-2025 годы», утвержденной постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 16.07.2019 № 1992-па (далее — Программа 1992-па)

позволила:

сформировать у муниципальных служащих необходимые профессиональные знания, умения и навыки, позволяющие эффективно выполнять должностные обязанности;

разработать и внедрить методику оценки знаний и умений кандидатов при формировании кадрового резерва и при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы;

сформировать систему адаптации и наставничества на муниципальной службе;

сконцентрировать финансовые ресурсы на приоритетных направлениях развития муниципальной службы и достигнуть положительной динамики в данных направлениях.

При проведении ежегодной оценки эффективности реализации Программа 1992-па признавалась эффективной, что говорит об успешном решении поставленных задач и необходимости дальнейшего развития муниципальной службы посредством утверждения новой муниципальной программы «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2024-2030 годы» (далее - Программа).

Отсутствие муниципальной программы по развитию муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска может привести к бессистемному, хаотичному и разрозненному подходу в решении поставленных задач и, соответственно, снижению эффективности принимаемых решений и результативности муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска.

Последовательная же реализация данной муниципальной программы приведет к созданию условий для развития муниципальной службы, повышению ее роли и престижа, эффективности и результативности проводимой кадровой политики.

Разработка и реализация Программы позволят оптимизировать организацию и функционирование муниципальной службы, внедрить современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии, позволят обеспечить последовательность, системность и комплексность развития муниципальной службы.

2. Приоритеты и цели в сфере реализации муниципальной программы, описание основных целей и задач муниципальной программы

Приоритетным направлением и основной целью Программы является формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективное функционирование органов местного самоуправления, создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы.

Кроме того, Программой планируется достижение цели по сокращению

времени и трудозатрат при подборе квалифицированных кадров на вакантные должности муниципальной службы и оценке их уровня профессиональной подготовки, а так же при подборе обучения для муниципальных служащих.

Для достижения поставленных целей предусматривается решение следующих задач:

- Профессиональное совершенствование муниципальных служащих;
- Применение методики оценки знаний и умений кандидатов при формировании кадрового резерва и при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы;
- Сохранение и укрепление здоровья муниципальных служащих;
- Развитие системы адаптации и наставничества муниципальных служащих;
- Разработка и внедрение автоматизированной модели компетенций, включающей цифровые, профессиональные и личностные компетенции для каждой должности муниципальной службы.

3. Прогноз конечных результатов муниципальной программы

Реализация Программы позволит:

- повысить эффективность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска;
- оптимизировать систему непрерывного обучения муниципальных служащих, создать необходимые условия для самостоятельного получения ими дополнительного профессионального образования и участия в информационно-практических мероприятиях по актуальным вопросам местного управления;
- обеспечить эффективное использование системы адаптации и наставничества на муниципальной службе в администрации города Южно-Сахалинска;
- разработать и внедрить автоматизированную модель компетенций, включающую цифровые, профессиональные и личностные компетенции для каждой должности муниципальной службы, и использовать ее при подборе квалифицированных кадров на вакантные должности муниципальной службы, а так же при подборе обучения для муниципальных служащих и в иных случаях. Ожидается, что разработка и внедрение данной модели позволит применять ее на большом количестве направлений в сфере реализации муниципальной политики по вопросам муниципальной службы, повысить эффективность работы, а автоматизация указанных процессов будет способствовать сокращению времени и трудозатрат кадровых специалистов.

Ожидаемые результаты реализации программы за весь период реализации:

3.1. Увеличение количества муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, относительно базового значения (показателя 2022 года) и обеспечение количества муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, на уровне 87 человек ежегодно.

Решением Городской Думы города Южно-Сахалинска от 28.09.2022 № 1027/48-22-6 «О структуре администрации города Южно-Сахалинска на 2023 год» и распоряжением администрации города Южно-Сахалинска от 30.12.2022 № 1060-р «О структуре администрации города Южно-Сахалинска на 2023 год», утверждена структура администрации города Южно-Сахалинска, согласно которой количество муниципальных служащих в администрации города составляет 615 человек.

Предполагается, что мероприятиями Программы по дополнительному профессиональному образованию за весь период ее реализации должны быть охвачены все муниципальные служащие, то есть не менее 87 муниципальных служащих в год.

Между тем, анализ исполнения Программы 1992-па за 2020-2022 г.г. показал, что в среднем за год этот показатель составляет 80 человек. Указанное вызвано, в первую очередь ограниченным объемом финансирования и ежегодным повышением стоимости образовательных услуг. Следует отметить так же, что в отчет об исполнении Программы 1992-па входят муниципальные служащие, получившие дополнительное профессиональное образование за счет средств областного или федерального бюджета, однако спрогнозировать количество таких служащих не представляется возможным, поскольку такие предложения носят ситуационный характер и могут отсутствовать совсем.

Принимая во внимание изложенное, а так же то, что существенного увеличения финансирования на реализацию мероприятий по дополнительному профессиональному образованию, согласно бюджетному прогнозу городского округа «Город Южно-Сахалинск» на 2023-2028 годы, утвержденному постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 30.01.2023 № 271-па, не предполагается, по результатам реализации мероприятий Программы ожидается увеличение количества муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование относительно базового значения и обеспечение количества муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование на уровне 87 человек ежегодно.

3.2. Увеличение количества муниципальных служащих, принявших участие в информационно-практических мероприятиях по актуальным вопросам муниципального управления, относительно базового значения (показатель 2022 года) и обеспечение такого количества на уровне 190 человек ежегодно.

Участие в информационных методических и практических мероприятиях способствует эффективному исполнению муниципальными служащими администрации города Южно-Сахалинска возложенных на них обязанностей, позволяет оперативно реагировать на изменения действующего законодательства. В среднем за период реализации Программы 1992-па ежегодно такими мероприятиями охватывалось 179 муниципальных служащих, в связи с чем данная практика должна быть продолжена и ожидается увеличение количества муниципальных служащих, принявших участие в

информационно-практических мероприятиях по актуальным вопросам муниципального управления, относительно базового значения и обеспечение такого количества на уровне 190 человек ежегодно.

3.3. Сохранение доли муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы, на уровне 100%.

В соответствии с постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 11.12.2017 № 3350-па «О правовом регулировании муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска» определение соответствия муниципальной служащего замещаемой должности муниципальной службы проводится посредством аттестации один раз в три года. При этом аттестации не подлежат муниципальные служащие замещающие должности муниципальной службы менее одного года, достигшие возраста 60 лет, беременные женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора.

Принимая во внимание указанные нормативные ограничения, а так же результаты анализа реализации соответствующего мероприятия Программы 1992-па за 2020-2022 г.г., предполагается сохранение доли муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы ежегодно на уровне 100% и привлечение к проведению аттестации 140 муниципальных служащих в год.

3.4. Увеличение количества вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, до 24 единиц за весь период реализации Программы.

С целью совершенствования механизма поступления на муниципальную службу, использования возможности замещения должностей высококвалифицированными специалистами в администрации города Южно-Сахалинска проводятся конкурсы на формирование кадрового резерва, а в последующем за счет кадрового резерва заполняются вакантные должности муниципальной службы, в связи с чем планируется продолжение указанной практики.

3.5. Увеличение количества муниципальных служащих, назначенных на должность по результатам конкурса, до 24 человек за весь период реализации Программы.

Анализ исполнения Программы 1992-па за 2020-2022 г.г. показал, что в первую очередь вакантные должности заполняются за счет кандидатов, состоящих в кадровом резерве администрации города Южно-Сахалинска, и необходимость объявления соответствующего конкурса отсутствует. В этой связи предполагается ежегодное проведение 3 конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и назначение по их результатам 21 кандидата на должности муниципальной службы за весь период реализации Программы.

3.6. Увеличение доли муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию, относительно базового значения (показателя 2022 года) и обеспечение доли муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию от общего числа муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации на уровне 100%.

Принимая во внимание, что согласно Порядку диспансеризации ежегодно подлежат все муниципальные служащие администрации города Южно-Сахалинска, доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию, от общего числа муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации должна составлять 100%. При этом, число муниципальных служащих непрерывно изменяется в течение отчетного года в связи с кадровыми изменениями, в связи с чем данный показатель будет определяться на момент проведения диспансеризации. В настоящее время расчет числа муниципальных служащих (625 человек), подлежащих диспансеризации, осуществлен по фактической численности на начало 2023 года.

4. Сроки и этапы реализации муниципальной программы

Внедрение современных принципов и технологий на муниципальной службе является длительным и сложным процессом, поэтому прилагаемый комплекс задач по развитию системы муниципальной службы рассчитан на длительный период. Программа носит долгосрочный характер и рассчитана на реализацию в один этап в период с 2024 по 2030 годы.

5. Перечень подпрограмм и мероприятий муниципальной программы

Программа не имеет подпрограмм.

Решение задач и достижение цели Программы осуществляются путем реализации системы мероприятий:

5.1. Задача 1. Профессиональное совершенствование муниципальных служащих:

5.1.1. Организация получения муниципальными служащими дополнительного профессионального образования.

5.1.2. Проведение информационно-практических мероприятий для муниципальных служащих.

5.1.3. Проведение заседаний аттестационных комиссий с привлечением представителей общественности для участия на паритетных началах.

5.2. Задача 2. Применение методики оценки знаний и умений кандидатов при формировании кадрового резерва и при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы:

5.2.1. Организация и проведение конкурсов на формирование кадрового резерва.

5.2.2. Организация и проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

5.3. Задача 3. Сохранение и укрепление здоровья муниципальных

служащих.

5.3.1. Организация мероприятий по диспансеризации муниципальных служащих.

5.4. Задача 4. Развитие системы адаптации и наставничества муниципальных служащих.

5.4.1. Установление наставничества для вновь принятых муниципальных служащих.

5.4.2. Установление испытательного срока при назначении на должности муниципальной службы.

Перечень основных мероприятий Программы с указанием ответственных исполнителей, соисполнителей приведен в приложении № 1 к Программе.

5.5. Задача 5. Разработка и внедрение автоматизированной модели компетенций, включающей цифровые, профессиональные и личностные компетенции для каждой должности муниципальной службы.

Реализация данной задачи осуществляется в форме муниципального проекта с привлечением всех соисполнителей Программы и муниципального казенного учреждения «Муниципальный центр цифровой трансформации администрации города Южно-Сахалинска».

6. Характеристика мер правового регулирования муниципальной программы

В целях обеспечения единого подхода к правовому регулированию и организации муниципальной службы в интересах развития гражданского общества, внедрения современных методов оценки, стимулирования и укрепления муниципальной службы на протяжении всего периода реализации Программы будет проводиться мониторинг нормативных правовых актов по вопросам муниципальной службы, приведение существующих в соответствие с действующим законодательством и принятие новых нормативных правовых актов.

Сведения о мерах правового регулирования в сфере реализации Программы представлены в приложении № 2 к Программе.

7. Перечень индикаторов муниципальной программы

Перечень индикаторов эффективности реализации Программы приведен в приложении № 3 к Программе.

8. Обоснование состава и значений соответствующих индикаторов муниципальной программы

Ход реализации Программы в течение срока ее действия, а так же ее эффективность будут измеряться с помощью следующих индикаторов:

8.1. Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование.

Единица измерения: человек.

Расчет значения индикатора: значение индикатора определяется как количество муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку в течение текущего года.

8.2. Количество муниципальных служащих, принявших участие в информационно-практических мероприятиях по актуальным вопросам муниципального управления

Единица измерения: человек.

Расчет значения индикатора: значение индикатора определяется как количество муниципальных служащих, принявших участие в информационно-практических мероприятиях по актуальным вопросам муниципального управления, проводимых как силами администрации города Южно-Сахалинска, так и органами государственной власти всех уровней и иными организациями, в течение текущего года.

8.3. Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы.

Единица измерения: процент.

Расчет значения индикатора: значение индикатора определяется по следующей формуле:

$$A_d = \frac{C}{\text{Ч}} \times 100$$

где:

A_d - доля муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы.

C - количество муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска, признанных соответствующими замещаемой должности в соответствии с решением аттестационной комиссии в отчетном году.

Ч - количество муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска, подлежащих аттестации в отчетном году.

8.4. Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва.

Единица измерения: единиц (одна должность).

Расчет значения индикатора: значение индикатора определяется как количество должностей, замещенных в течение текущего года лицами, состоящими в кадровой резерве.

Индикатор носит заявительный характер, зависит от количества поступивших заявлений на участие в конкурсе на включение в кадровый резерв и от наличия вакантных должностей.

8.5. Количество кандидатов, назначенных на должности муниципальной службы по результатам конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

Единица измерения: человек.

Расчет значения индикатора: значение индикатора определяется как количество муниципальных служащих, в течение текущего года назначенных на должности по результатам конкурса.

Индикатор носит заявительный характер, зависит от количества объявленных работодателем конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

Индикаторы 8.4 — 8.5 не носят длительный прогнозный характер и могут быть скорректированы в процессе реализации Программы.

8.6. Доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию, от общего числа муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации

Единица измерения: процент.

Расчет значения индикатора: значение индикатора определяется по следующей формуле:

$$\text{Ид} = \frac{A}{Ч} \times 100$$

где:

Ид - доля муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска, прошедших диспансеризацию, от общего числа муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации.

А - количество муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска, прошедших диспансеризацию в отчетном году.

Ч - количество муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска, подлежащих диспансеризации в отчетном году. Данный показатель определяется на момент проведения диспансеризации, поскольку он изменяется в течение отчетного года в связи с кадровыми изменениями в администрации города Южно-Сахалинска.

Источник информации - по данным отдела муниципальной службы и кадров администрации города Южно-Сахалинска.

9. Ресурсное обеспечение муниципальной программы

Программа реализуется за счет бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск». Объемы финансирования программы носят прогнозный характер и подлежат ежегодному уточнению в установленном порядке в соответствии с решением Городской Думы города Южно-Сахалинска «О бюджете городского округа «Город Южно-Сахалинск».

Информация о расходах на реализацию Программы представлена в приложениях №№ 4, 5 к Программе.

10. Меры муниципального регулирования и управления рисками с целью минимизации их влияния на достижение целей муниципальной программы

Основным риском при реализации Программы является финансовый риск,

связанный с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным уровнем бюджетного финансирования.

От финансового риска зависит исполнение таких мероприятий Программы, как организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, организация мероприятий по диспансеризации муниципальных служащих.

Меры управления финансовыми рисками реализации Программы:

10.1. Контроль расходования выделенных финансовых средств в соответствии с бюджетным законодательством Российской Федерации.

10.2. Определение приоритетов для первоочередного финансирования и перераспределение объемов финансирования в зависимости от динамики и темпов достижения поставленных целей, изменений во внешней среде.

10.3. Ежегодное уточнение объемов финансовых средств, предусмотренных на реализацию мероприятий Программы.

10.4. Взаимодействие с Агентством по труду и занятости населения по вопросам организации обучения некоторых льготных категорий работников за счет средств Сахалинской области (работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работников предпенсионного возраста).

11. Методика оценки эффективности и результативности муниципальной программы

Мониторинг хода реализации Программы, оценку ее результативности и экономической эффективности осуществляет Департамент кадровой политики аппарата администрации города Южно-Сахалинска.

Оценка эффективности и результативности программы осуществляется в соответствии с Методикой оценки эффективности и результативности муниципальной программы, установленной постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 24.04.2023 № 1178-па «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ».

Приложение № 1
к муниципальной программе
«Развитие системы муниципальной службы
в администрации города Южно-Сахалинска
на 2024-2030 годы»

Перечень
мероприятий муниципальной программы

№	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Срок		Ожидаемый непосредственный результат, показатель		Последствия нереализации мероприятий	Связь с индикаторами муниципальной программы
			начала реализации	окончания реализации	краткое описание	значение (по годам реализации)		
Муниципальная программа «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2024-2030 годы»								
	Цель	Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективное функционирование органов местного самоуправления, создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы						
	Задача № 1	Профессиональное совершенствование муниципальных служащих						
1.1.	Мероприятие 1: Организация получения муниципальными служащими дополнительного профессионального образования.	ДКП, ДГХ, ДО, ДЗП, ДКиТ, ДС, ДФ, ДАиГ, ДДХиБ	2024	2030	Определение потребности, тематики курсов, формирование списков, направление на обучение	Организовано курсов: 2024 г. - 30; 2025 г. - 30; 2026 г. - 30; 2027 г. - 30; 2028 г. - 30; 2029 г. - 30; 2030 г. - 30.	Снижение профессионализма и компетентности муниципальных служащих	1. Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование. 2. Доля муниципальных

№	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат, показатель		Последствия нереализации мероприятий	Связь с индикаторами муниципальной программы
			начала реализации	окончания реализации	краткое описание	значение (по годам реализации)		
						Итого: 210 курсов		служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы.
1.2.	Мероприятие 2: Проведение информационно-практических мероприятий для муниципальных служащих	ДКП, ДГХ, ДО, ДЗП, ДКиТ, ДС, ДФ, ДАиГ, ДДХиБ	2024	2030	Повышение информированности и муниципальных служащих, изучение передового опыта работы иных органов местного самоуправления по актуальным вопросам местного самоуправления	Организовано семинаров: 2024 г. - 10 ед. 2025 г. - 10 ед. 2026 г. - 10 ед. 2027 г. - 10 ед. 2028 г. - 10 ед. 2029 г. - 10 ед. 2030 г. - 10 ед. Итого: 70 ед.	Снижение профессионализма и компетентности муниципальных служащих	1. Количество муниципальных служащих, принявших участие в информационно-практических мероприятиях по актуальным вопросам муниципального управления; 2. Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы.
1.3.	Мероприятие 3:	ДКП, ДГХ,	2024	2030	Организация и	Количество	Снижение	Доля

№	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Срок		Ожидаемый непосредственный результат, показатель		Последствия нереализации мероприятий	Связь с индикаторами муниципальной программы
			начала реализации	окончания реализации	краткое описание	значение (по годам реализации)		
	Проведение заседаний аттестационных комиссий с привлечением представителей общественности для участия на паритетных началах	ДО, ДЗП, ДКиТ, ДС, ДФ, ДАиГ, ДДХиБ			проведение аттестации муниципальных служащих, приглашение представителей общественности; Оценка уровня профессиональной подготовки, знаний, навыков и профессионально важных качеств муниципальных служащих, проводимая с целью определения соответствия замещаемой должности муниципальной службы	заседаний аттестационных комиссий с привлечением общественности: ежегодно - 4 засед. Итого: 28 заседаний Количество муниципальных служащих прошедших аттестацию: ежегодно - 140 человек	профессионализм и компетентность муниципальных служащих	муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы.
2.	Задача № 2	Применение методики оценки знаний и умений кандидатов при формировании кадрового резерва и при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы						

№	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат, показатель		Последствия нереализации мероприятий	Связь с индикаторами муниципальной программы
			начала реализации	окончания реализации	краткое описание	значение (по годам реализации)		
2.1.	Мероприятие 4: Организация и проведение конкурсов на формирование кадрового резерва	ДКП	2024	2030	Проведение конкурса на формирование кадрового резерва, как использование возможности продвижения муниципальных служащих по службе, а так же возможности замещения должностей высококвалифицированными специалистами	Количество организованных и проведенных конкурсов на формирование кадрового резерва: 2024 - 1 ед., 2026 - 1 ед., 2028 - 1 ед., 2030 - 1 ед. Итого: 4 конкурса	Отсутствие возможности продвижения муниципальных служащих по службе и ограничение возможности замещения должностей высококвалифицированными специалистами	Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва.
2.2.	Мероприятие 5: Организация и проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы	ДКП	2024	2030	Организация проведения конкурсов на замещение вакантных должностей	Количество проведенных конкурсов: 2024 г. - 3 ед. 2025 г. - 3 ед. 2026 г. - 3 ед. 2027 г. - 3 ед. 2028 г. - 3 ед. 2029 г. - 3 ед. 2030 г. - 3 ед.	Ограничение возможности замещения должностей высококвалифицированными специалистами	Количество кандидатов, назначенных на должности муниципальной службы по результатам конкурса на замещение вакантных

№	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель, соисполнитель и	Срок		Ожидаемый непосредственный результат, показатель		Последствия нереализации мероприятий	Связь с индикаторами муниципальной программы
			начала реализации	окончания реализации	краткое описание	значение (по годам реализации)		
						Итого: 21 конкурс		должностей муниципальной службы.
3.	Задача № 3	Сохранение и укрепление здоровья муниципальных служащих						
3.1.	Мероприятие 6: Организация мероприятий по диспансеризации муниципальных служащих.	ДКП, ДГХ, ДО, ДЗП, ДКиТ, ДС, ДФ, ДАиГ, ДДХиБ	2024	2030	Определение рисков развития заболеваний, раннее выявление имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранение и укрепление физического и психического здоровья, а так же обеспечения социальных гарантий муниципальным служащим, формирование	Количество муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию ежегодно: 2024 г. - 625 чел., 2025 г. - 625 чел., 2026 г. - 625 чел., 2027 г. - 625 чел., 2028 г. - 625 чел., 2029 г. - 625 чел., 2030 г. - 625 чел.	Несвоевременное отслеживание возникновения обстоятельств, препятствующих прохождению муниципальными служащими службы. неисполнение гарантий, предусмотренных для муниципальных служащих федеральным законодательством	Доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию, от общего числа муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации.

№	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат, показатель		Последствия нереализации мероприятий	Связь с индикаторами муниципальной программы
			начала реализации	окончания реализации	краткое описание	значение (по годам реализации)		
					положительного образа. репутации органа местного самоуправления			
4.	Задача № 4	Развитие системы адаптации и наставничества муниципальных служащих.						
4.1.	Мероприятие 7: Установление наставничества для вновь принятых муниципальных служащих	ДКП, ДГХ, ДО, ДЗП, ДКиТ, ДС, ДФ, ДАиГ, ДДХиБ	2024	2030	Развитие системы адаптации и наставничества для вновь принятых муниципальных служащих, издание правового акта об установлении наставничества, разработка, согласование индивидуального плана наставничества, контроль исполнения плана наставничества	Доля вновь принятых муниципальных служащих, за которыми закреплены наставники, от общего числа муниципальных служащих, принятых в отчетном периоде — 85%.	Отсутствие качественной подготовки и адаптации молодых специалистов к условиям прохождения муниципальной службы	Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы.
4.2.	Мероприятие 8: Установление	ДКП, ДГХ, ДО, ДЗП,	2024	2030	Стимулирование активности	Доля муниципальных	Снижение профессионал	Доля муниципальных

№	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель, соисполнитель и	Срок		Ожидаемый непосредственный результат, показатель		Последствия нереализации мероприятий	Связь с индикаторами муниципальной программы
			начала реализации	окончания реализации	краткое описание	значение (по годам реализации)		
	испытательного срока при назначении на должности муниципальной службы.	ДКиТ, ДС, ДФ, ДАиГ, ДДХиБ			роста профессионализма муниципальных служащих	служащих, принятых с испытательным сроком, от общего числа муниципальных служащих, принятых в отчетном периоде — 85% ежегодно.	изма и компетентность и муниципальных служащих	служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы.
5.	Цель	Сокращение времени и трудозатрат при подборе квалифицированных кадров на вакантные должности муниципальной службы и оценке их уровня профессиональной подготовки, а так же при подборе обучения для муниципальных служащих						
	Задача № 5	Разработка и внедрение автоматизированной модели компетенций, включающей цифровые, профессиональные и личностные компетенции для каждой должности муниципальной службы						
Муниципальный проект								
5.1.	Мероприятие 9: Разработка и внедрение автоматизированной модели компетенций, включающей цифровые, профессиональные	ДКП, ДГХ, ДО, ДЗП, ДКиТ, ДС, ДФ, ДАиГ, ДДХиБ, МКУ «МЦЦТ»	2024	2030	Сокращение времени, трудозатрат, затраченными кадровыми специалистами при подборе квалифицированных кадров на	Разработка блоков компетенций по должностям муниципальной службы: 2024 г. - 25 должностей, 2025 г. - 100	Невозможность автоматического и оперативного формирования перечня цифровых, профессионал	Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы.

№	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель, соисполнитель и	Срок		Ожидаемый непосредственный результат, показатель		Последствия нереализации мероприятий	Связь с индикаторами муниципальной программы
			начала реализации	окончания реализации	краткое описание	значение (по годам реализации)		
	и личностные компетенции для каждой должности муниципальной службы				вакантные должности муниципальной службы и оценке их уровня профессиональной подготовки, при подборе направлений обучения для муниципальных служащих	должностей, 2026 г. - 100 должностей, 2027 г. - 100 должностей, 2028 г. - 100 должностей, 2029 г. - 100 должностей, 2030 г. - 100 должностей. Количество разработанных автоматизированных моделей компетенций: 2030 г. - 1 ед.	бных и личностных компетенций по каждой должности муниципальной службы, невозможность оперативной оценки соответствия кандидата на должность муниципальной службы требованиям и компетенциям, определенным для данной должности; невозможность проведения оперативного анализа потребности в повышении	

№	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель, соисполнитель	Срок		Ожидаемый непосредственный результат, показатель		Последствия нереализации мероприятий	Связь с индикаторами муниципальной программы
			начала реализации	окончания реализации	краткое описание	значение (по годам реализации)		
							квалификации муниципальных служащим исходя из набора установленных для занимаемой им должности компетенций фактически имеющимся у служащего.	

Приложение № 2
к муниципальной программе
«Развитие системы муниципальной службы
в администрации города Южно-Сахалинска
на 2024-2030 годы»

Сведения о мерах правового регулирования в сфере реализации муниципальной программы

№ п/п	Вид нормативного правового акта	Наименование нормативного правового акта	Реквизиты (в случае, если утвержден)	Разработчик нормативного правового акта	Ожидаемые сроки принятия	Связь с мероприятиями муниципальной программы (подпрограммы)
1	Постановление администрации города Южно-Сахалинска	Об утверждении Положения о получении дополнительного профессионального образования муниципальными служащими администрации города Южно-Сахалинска	от 10.07.2017 № 1815-па	Администрация города Южно-Сахалинска (ДКП)	-	Мероприятие 1
2	Решение городского Собрания города Южно-Сахалинска	О Положении об администрации города Южно-Сахалинска	от 07.12.2012 № 704/42-12-4	Городская Дума города Южно-Сахалинска	-	Мероприятие 2
3	Постановление администрации города Южно-Сахалинска	О правовом регулировании муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска	от 11.12.2017 № 3350-па	Администрация города Южно-Сахалинска (ДКП)	-	Мероприятие 3

4	Решение Городской Думы города Южно-Сахалинска	О Порядке материально-технического и организационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления городского округа «Город Южно-Сахалинск»	от 26.11.2021 № 771/33-21-6	Городская Дума города Южно-Сахалинска	Внесение изменений в пункт 19 части 1 статьи 2 — декабрь 2023 года	Мероприятия 1, 2, 6
5	Постановление администрации города Южно-Сахалинска	О кадровом резерве администрации города Южно-Сахалинска, муниципальных учреждений и предприятий городского округа «Город Южно-Сахалинск»	от 03.08.2021 № 2116-па	Администрация города Южно-Сахалинска (ДКП)	-	Мероприятие 4
6	Решение Городской Думы города Южно-Сахалинска	О Порядке проведения конкурса на замещение должностей муниципальной службы в городском округе «Город Южно-Сахалинск»	от 31.01.2018 № 1033/54-18-5	Городская Дума города Южно-Сахалинска	-	Мероприятие 5
7	Распоряжение администрации города	Об утверждении Положения о наставничестве на муниципальной службе в администрации города Южно-Сахалинска	от 25.04.2022 № 246-р	Администрация города Южно-Сахалинска (ДКП)	-	Мероприятие 7
8	Распоряжение администрации города	Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка администрации города Южно-Сахалинска	от 26.07.2021 № 496-р	Администрация города Южно-Сахалинска (ДКП)	-	Мероприятие 8
9	Приказ Министерства	Об утверждении Порядка прохождения диспансеризации государственными	От 14.12.2009 № 984н	Министерство здравоохранения	-	Мероприятие 6

	здравоохранения и социального развития РФ	гражданскими служащими Российской Федерации и муниципальными служащими, перечня заболеваний, препятствующих поступлению на государственную гражданскую службу Российской Федерации и муниципальную службу или ее прохождению, а также формы заключения медицинского учреждения		я и социального развития РФ		
10	Постановление администрации города Южно-Сахалинска	Об утверждении Положения об организации проектного управления в администрации города Южно-Сахалинска	от 30.11.2022 № 3003-па	Администрация города Южно-Сахалинска	-	Мероприятие 9
11	Постановление администрации города Южно-Сахалинска	Об утверждении нормативов затрат на закупку товаров, работ и услуг, обеспечивающих деятельность администрации города Южно-Сахалинска и подведомственных муниципальных казенных учреждений	от 01.12.2016 № 3630	Администрация города Южно-Сахалинска	-	Мероприятия 1, 6

Приложение № 4
к муниципальной программе
«Развитие системы муниципальной службы
в администрации города Южно-Сахалинска
на 2024-2030 годы»

Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет бюджетных средств

Наименование муниципальной программы, подпрограммы, мероприятия	Исполнители муниципальной программы, подпрограммы, мероприятия	Код бюджетной классификации				ФБ/ОБ/МБ	Расходы по годам реализации, тыс. рублей							
		ГРБС	ЦСР	Рз,Пр	ВР		всего по муниципальной программе	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2024-2030 годы	Всего	х	х	х	х	МБ	15605,3	4836,1	5150,6	1077,9	1110,2	1143,5	1143,5	1143,5
	Исполнитель ДКП	902	х	х	х	МБ	9884,7	3583,5	3801,2	500,0	500,0	500,0	500,0	500,0
	Соисполнитель ДГХ	915	х	х	х	МБ	380,9	16,0	15,0	50,0	50,0	83,3	83,3	83,3
	Соисполнитель ДЗП	905	х	х	х	МБ	1118,7	479,6	479,6	31,9	31,9	31,9	31,9	31,9
	Соисполнитель ДО	907	х	х	х	МБ	350,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
	Соисполнитель ДКиТ	913	х	х	х	МБ	350,0	100,0	100,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
	Соисполнитель ДС	918	х	х	х	МБ	600,0	50,0	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Соисполнитель ДФ	904	х	х	х	МБ	1259,8	166,0	263,8	166,0	166,0	166,0	166,0	166,0
	Соисполнитель ДАиГ	903	х	х	х	МБ	1100,0	300,0	300,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Соисполнитель ДДХиБ	906	х	х	х	МБ	561,2	91,0	91,0	50,0	82,3	82,3	82,3	82,3	
Мероприятие 1: Организация получения муниципальными служащими	Всего	х	х	х	х	МБ	15605,3	4836,1	5150,6	1077,9	1110,2	1143,5	1143,5	1143,5
	Исполнитель ДКП	902	х	х	х	МБ	9884,7	3583,5	3801,2	500,0	500,0	500,0	500,0	500,0
	Соисполнитель ДГХ	915	х	х	х	МБ	380,9	16,0	15,0	50,0	50,0	83,3	83,3	83,3
	Соисполнитель ДЗП	905	х	х	х	МБ	1118,7	479,6	479,6	31,9	31,9	31,9	31,9	31,9
	Соисполнитель ДО	907	х	х	х	МБ	350,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
	Соисполнитель ДКиТ	913	х	х	х	МБ	350,0	100,0	100,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
	Соисполнитель ДС	918	х	х	х	МБ	600,0	50,0	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

