



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.07.2019 № 1992-па

Об утверждении муниципальной программы «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020-2025 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 24.04.2014 № 717-па «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ», распоряжением администрации города Южно-Сахалинска от 12.02.2019 № 81-р «Об утверждении Перечня муниципальных программ городского округа «Город Южно-Сахалинск» администрация города Южно-Сахалинска **постановляет**:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020-2025 годы» (приложение).

2. Признать утратившими силу с 01.01.2020 следующие постановления администрации города Южно-Сахалинска:

- от 21.08.2014 № 1541-па «Об утверждении муниципальной программы «Реформирование и развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска (2015 - 2021 годы)»;

- от 15.04.2015 № 911-па «О внесении изменений в муниципальную программу «Реформирование и развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска (2015 - 2020 годы)», утвержденную постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 21.08.2014 № 1541-па»;

- от 24.12.2015 № 3729-па «О внесении изменений в муниципальную программу «Реформирование и развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска (2015 - 2020 годы)», утвержденную постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 21.08.2014

№ 1541-па»;

- от 07.04.2016 № 1047-па «О внесении изменений в муниципальную программу «Реформирование и развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска (2015 - 2020 годы)», утвержденную постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 21.08.2014 № 1541-па»;

- от 29.12.2017 № 3625 «О внесении изменений в муниципальную программу «Реформирование и развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска (2015 - 2020 годы)», утвержденную постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 21.08.2014 № 1541-па»;

- от 14.03.2018 № 524 «О внесении изменений в муниципальную программу «Реформирование и развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска (2015 - 2020 годы)», утвержденную постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 21.08.2014 № 1541-па»;

- от 05.09.2018 № 2318-па «О внесении изменений в постановление администрации города Южно-Сахалинска от 21.08.2014 № 1541-па «Об утверждении муниципальной программы «Реформирование и развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска (2015 - 2020 годы)»».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2020 года.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Южно-Сахалинск сегодня» и разместить на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска.

5. Контроль исполнения постановления администрации города Южно-Сахалинска возложить на директора Департамента кадровой политики аппарата администрации города Южно-Сахалинска.

Мэр города

С.А.Надсадин

Приложение
УТВЕРЖДЕНА
постановлением
администрации города Южно-Сахалинска
от « 16 » 07.2019 № 1992-па

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ЮЖНО-САХАЛИНСКА НА 2020 - 2025 ГОДЫ»

Паспорт
муниципальной программы
«Развитие системы муниципальной службы
в администрации города Южно-Сахалинска на 2020 - 2025 годы»

Наименование программы	Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020 - 2025 годы
Ответственный исполнитель программы	Департамент кадровой политики аппарата администрации города Южно-Сахалинска
Соисполнитель программы	Департамент городского хозяйства администрации города Южно-Сахалинска (далее — ДГХ) Департамент образования администрации города Южно-Сахалинска (далее — ДО) Департамент землепользования города Южно-Сахалинска (далее — ДЗП) Департамент культуры администрации города Южно-Сахалинска (далее — ДК) Департамент по делам молодежи, спорту и туризму администрации города Южно-Сахалинска (далее — ДМСТ) Департамент финансов администрации города Южно-Сахалинска (далее — ДФ) Департамент архитектуры и градостроительства города Южно-Сахалинска (далее — ДАиГ)
Подпрограммы программы	отсутствуют
Обоснование разработки программы	Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Закона Сахалинской области от 06.07.2007 № 78-ЗО «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Сахалинской области», решение

	<p>Городской Думы города Южно-Сахалинска от 18.09.2013 № 887/53-13-4 «О Порядке материально-технического и организационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления городского округа «Город Южно-Сахалинск», постановление администрации города Южно-Сахалинска от 24.04.2014 № 717-па «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ», распоряжение администрации города Южно-Сахалинска от 12.02.2019 № 81-р «Об утверждении Перечня муниципальных программ городского округа «Город Южно-Сахалинск»</p>
Цели программы	<p>Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективное функционирование органов местного самоуправления</p>
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих 2. Разработка и внедрение методики оценки знаний и умений кандидатов при формировании кадрового резерва и при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы 3. Развитие системы адаптации и наставничества муниципальных служащих
Целевые индикаторы и показатели программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах, человек 2. Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы, % 3. Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, единиц 4. Количество кандидатов, назначенных на должности муниципальной службы по результатам конкурса, человек
Этапы и сроки реализации	<p>Программа реализуется в один этап в период с</p>

программы	2020 по 2025 годы		
Объемы и источники финансирования	Программа финансируется за счет средств бюджета городского округа «Город Южно-Сахалинск». Общий объем средств, направляемых на реализацию Программы, 14640,1 тыс. руб., в том числе по годам и источникам финансирования:		
	Годы	Всего, тыс. руб.	Местный бюджет, тыс. руб.
	2020	1630,6	1630,6
	2021	2275,5	2275,5
	2022	2683,5	2683,5
	2023	2683,5	2683,5
	2024	2683,5	2683,5
	2025	2683,5	2683,5
Ожидаемые результаты реализации программы	<p>1. Увеличение количества муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах, до 130 человек ежегодно</p> <p>2. Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы — 100%</p> <p>3. Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, до 24 единиц</p> <p>4. Увеличение количества муниципальных служащих, назначенных на должность по результатам конкурса, до 24 человек</p>		

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

В период с 2015-2019 гг. в администрации города реализуется муниципальная программа, направленная на решение следующих задач: обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы, повышение квалификации муниципальных служащих, в том числе принимающих участие в предоставлении муниципальных услуг, совершенствование работы по формированию кадрового резерва и его активное практическое использование, внедрение эффективных кадровых технологий и новых принципов кадровой

политики в системе муниципальной службы, совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы.

За весь период реализации мероприятий программы удалось обеспечить достаточную открытость муниципальной службы. Для выполнения указанной задачи на официальном сайте администрации города Южно-Сахалинска на постоянной основе действует раздел «Прием на работу», в котором размещается актуальная информация о порядке приема на муниципальную службу, о квалификационных требованиях к должностям муниципальной службы, информация об объявленных конкурсах на замещение вакантных должностей муниципальной службы и контактные данные специалистов Департамента кадровой политики аппарата администрации города Южно-Сахалинска. Ежегодно на сайте размещается более 25 информаций. Кроме того, с целью обеспечения независимости проведения заседаний аттестационных и конкурсных комиссий на заседаниях присутствует представитель ФГБОУ ВПО «Сахалинский государственный университет».

По состоянию на 1 января 2019 года общая численность муниципальных служащих администрации города Южно-Сахалинска составила 624 человека. Качественный состав муниципальных служащих характеризуется высоким уровнем лиц, имеющих высшее образование, и составляет 97%, из них 1% имеют степень кандидата наук. Несмотря на высокий образовательный уровень муниципальных служащих, необходимо непрерывно осуществлять дополнительное образование работников.

Для решения данной задачи ежегодно на обучение по различным программам направляются около 50 муниципальных служащих. Также Департаментом кадровой политики организуются и проводятся информационно-практические семинары для муниципальных служащих администрации.

Вместе с тем, муниципальные служащие должны получать дополнительное профессиональное образование в течение всего периода прохождения муниципальной службы, но не реже одного раза в три года. Таким образом, ежегодная потребность в обучении муниципальных служащих составляет около 200 человек. Для достижения указанной цели Департаментом кадровой политики налажено взаимодействие с Агентством по труду и занятости населения по вопросам организации обучения некоторых льготных категорий работников за счет средств Сахалинской области (работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также работники предпенсионного возраста).

По решению задачи совершенствования работы с кадровым резервом проводится работа по его формированию. Раз в три года по результатам конкурсов постановлением администрации города Южно-Сахалинска утверждается список кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска.

Вместе с тем, при назначении граждан на должности муниципальной службы крайне редко используется кадровый резерв. В 2015 - 2018 годах в кадровом резерве состояло 84 человека, из них на муниципальную службу в 2015

году не назначено ни одного человека, в 2016 году — 3 человека, в 2017 году - 2 человека, в 2018 — 2 человека. Это влечет необходимость разработки и внедрения новых эффективных методик оценки знаний и умений кандидатов при формировании кадрового резерва и при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

Тенденции развития современного общества требуют внедрения и использования в работе эффективной и современной системы информационного обеспечения кадровой деятельности, обеспечивающей техническую защиту персональных данных муниципальных служащих. Современные информационные управленческие технологии позволят повысить эффективность кадровой политики в сфере муниципальной службы.

Реализуемая в настоящее время программа административной реформы, имеющая своей целью комплексную модернизацию всей системы муниципального управления, во многом меняет характер и содержание деятельности органов местного самоуправления. Повышается нацеленность на удовлетворение более широкого спектра потребностей населения, повышение качества предоставляемых им услуг. Все это предопределяет необходимость применения современных эффективных методов социального управления и организации деятельности всех элементов системы местного самоуправления.

Одним из актуальных вопросов для развития местного самоуправления является уровень профессионализма муниципальных служащих и, соответственно, кадровая обеспеченность.

Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим и, прежде всего, к их профессионализму и компетентности. Развитие муниципальной службы должно обеспечить решение вопросов, связанных с задачами социально-экономического развития. Дальнейшее развитие и совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих направлено на то, чтобы оперативно реагировать на актуальные общегосударственные проблемы, в полной мере удовлетворять потребности органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных руководителях и специалистах новой формации, поэтому формирование единой системы обучения кадров, внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

Наличие указанных проблем в системе управления требует принятия системных мер. Федеральный закон от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусматривает обеспечение развития муниципальной службы целевой программой, финансируемой за счет средств местного бюджета.

Разработка и реализация настоящей 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

Основной целью программы является формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективное функционирование органов местного самоуправления.

Для достижения поставленной цели предусматривается решение следующих задач:

- организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;
- разработка и внедрение методики оценки знаний и умений кандидатов при формировании кадрового резерва и при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы;
- развитие системы адаптации и наставничества муниципальных служащих.

3. Прогноз конечных результатов муниципальной программы

Реализация Программы позволит:

- обеспечить профессиональное развитие муниципальных служащих;
- повысить эффективность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации города;
- внедрить эффективные методы подбора квалифицированных кадров;
- оптимизировать систему непрерывного обучения муниципальных служащих, создать необходимые условия для самостоятельного получения ими профессионального образования;
- создать систему адаптации и наставничества на муниципальной службе в администрации города Южно-Сахалинска.

Ожидаемые результаты программы за весь период реализации:

1. Рост количества муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах, до 130 человек ежегодно
2. Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы — 100%
3. Увеличение количества вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, до 24 единиц
4. Увеличение количества муниципальных служащих, назначенных на должность по результатам конкурса, до 24 человек

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 период с 2020 по 2025 годы.

5. Перечень мероприятий муниципальной программы

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

5.1. Задача 1. Организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих:

5.1.1. Организация получения муниципальными служащими дополнительного профессионального образования.

5.1.2. Проведение информационно-практических семинаров для муниципальных служащих.

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

5.1.4. Внедрение единой информационно-аналитической системы управления персоналом в администрации города Южно-Сахалинска

5.2. Задача 2. Разработка и внедрение 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. Развитие системы адаптации и наставничества муниципальных служащих

5.3.1. Установление наставничества для вновь принятых муниципальных служащих

5.3.2. Установление испытательного срока при назначении на должности муниципальной службы

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

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 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 настоящей Программе.

7. Перечень целевых индикаторов (показателей) муниципальной программы

Перечень целевых показателей (индикаторов) эффективности реализации программы приведен в приложении № 3 к настоящей Программе.

8. Обоснование состава и значений соответствующих целевых индикаторов (показателей) муниципальной программы

8.1. Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах.

Единица измерения: человек.

Расчет показателя: показатель определяется как количество муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации, профессиональную переподготовку, а также принимавших участие в информационно-практических семинарах в течение текущего года.

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

Единица измерения: процент.

Расчет показателя: показатель определяется как отношение количества муниципальных служащих, прошедших аттестацию в течение текущего года с решением аттестационной комиссии о соответствии замещаемым должностям, к общему количеству муниципальных служащих.

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

Единица измерения: единиц (одна должность).

Расчет показателя: показатель 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.

8.4. Количество кандидатов, назначенных на должности муниципальной службы по результатам конкурса.

Единица измерения: человек.

Расчет показателя: показатель 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 8.3.-8.4. не носят длительный прогнозный характер и могут быть скорректированы в процессе реализации Программы.

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 настоящей 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 такого мероприятия программы, как организация дополнительного профессионального образования 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 Департаментом 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 24.04.2014 № 717-па.

Приложение № 1 к муниципальной программе «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020-2025 годы»

Перечень мероприятий программы

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответственный исполнитель	Срок		Ожидаемый непосредственный результат, показатель (индикатор)		Последствия нереализации мероприятий	Связь с индикаторами (показателями) программы
			начала реализации	окончания реализации	краткое описание	значение (по годам реализации)		
Задача № 1. Организация дополнительного образования муниципальных служащих								
1.	Основное мероприятие 1. Дополнительное образование муниципальных служащих	АГ (ДКП), ДГХ, ДО, ДЗП, ДК, ДМСТ, ДФ, ДАиГ	2020	2025				
1.1.	Организация получения муниципальными служащими дополнительного профессионального образования	АГ (ДКП), ДГХ, ДО, ДЗП, ДК, ДМСТ, ДФ, ДАиГ	2020	2025	Определение, потребности, тематики курсов, формирование списков, направление на обучение	Количество человек прошедших обучение/ количество организованных курсов: 2020 г. - 30 чел./10 2021 г. - 30 чел./10 2022 г. - 30 чел./10 2023 г. - 30 чел./10 2024 г. - 30 чел./10 2025 г. - 30 чел./10 Итого: 180 чел./ 60 курсов	Снижение профессионализма и компетентности муниципальных служащих	Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах, человек Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы, %

1.2.	Проведение информационно-практических семинаров для муниципальных служащих	АГ (ДКП)	2020	2025	Повышение информированности муниципальных служащих, изучение передового опыта работы органов местного самоуправления других регионов, зарубежья	Количество семинаров/количество участников: 2020 г. - 10 ед./75 2021 г. - 10 ед./80 2022 г. - 10 ед./85 2023 г. - 10 ед./90 2024 г. - 10 ед./95 2025 г. - 10 ед./100 Итого: 60 ед./425 человек	Снижение профессионализма и компетентности муниципальных служащих	Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах, человек Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы, %
1.3.	Проведение заседаний аттестационных комиссий с привлечением представителей общественности для участия на паритетных началах	АГ (ДКП), ДГХ, ДО, ДЗП, ДК, ДМСТ, ДФ, ДАиГ	2020	2025	Организация и проведение аттестации муниципальных служащих, приглашение представителей общественности Оценка уровня профессиональной подготовки, знаний, навыков, и профессионально-важных качеств муниципальных служащих, проводимая с целью определения	Количество заседаний аттестационных комиссий с привлечением общественности: ежегодно - 4 засед. Итого: 24 заседания Количество муниципальных служащих прошедших аттестацию: ежегодно - ежегодно 100 человек	Снижение профессионализма и компетентности муниципальных служащих	Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах, человек Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы, %

					соответствия замещаемой должности муниципальной службы			
1.4.	Внедрение единой информационно-аналитической системы управления персоналом в администрации города Южно-Сахалинска	АГ (ДКП)	2020	2025	Совершенствование и автоматизация кадрового учета, выявление потребности и планирование повышения квалификации муниципальных служащих	Количество приобретенных информационных технических систем 2022 г. - 1 ед.	Невозможность автоматического формирования отчетности и автоматической сверки сведений	Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах, человек
Задача № 2. Разработка и внедрение методики оценки знаний и умений кандидатов при формировании кадрового резерва и при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы								
2.1.	Основное мероприятие 2.1. Организация и проведение конкурсов на формирование кадрового резерва	АГ (ДКП)	2020	2025	Разработка методики проведения конкурсов и оценки знаний и умений кандидатов в кадровый резерв	Количество организованных и проведенных конкурсов на формирование кадрового резерва: 2021 - 1 ед., 2024 - 1 ед. Итого: 2 конкурса	Отсутствие возможности продвижения муниципальных служащих по службе и ограничение возможности замещения должностей высококвалифицированными специалистами	Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, единиц
						Количество разработанных методик: 2021 - 1 ед.		Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах, человек

2.2.	Основное мероприятие 2.2. Организация и проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы	АГ (ДКП)	2020	2025	Организация проведения конкурсов на замещение вакантных должностей	Количество проведенных конкурсов: 2020 г. - 3 ед. 2021 г. - 3 ед. 2022 г. - 4 ед. 2023 г. - 4 ед. 2024 г. - 5 ед. 2025 г. - 5 ед. Итого: 24 конкурса	Отсутствие совершенствования механизма поступления на муниципальную службу. Ограничение возможности замещения должностей высококвалифицированными специалистами	Количество человек, назначенных на должность по результатам конкурса, человек
------	---	----------	------	------	--	---	--	---

Задача № 3. Развитие системы адаптации и наставничества муниципальных служащих

3.1.	Основное мероприятие 3.1. Установление наставничества для вновь принятых муниципальных служащих	АГ (ДКП), ДГХ, ДО, ДЗП, ДК, ДМСТ, ДФ, ДАиГ	2020	2025	Создание системы адаптации и наставничества для вновь принятых муниципальных служащих, издание правового акта об установлении наставничества, разработка, согласование индивидуального плана наставничества, контроль исполнения плана	Количество вновь принятых служащих, которыми закреплены наставники 2020 г. - 30 чел. 2021 г. - 30 чел. 2022 г. - 30 чел. 2023 г. - 30 чел. 2024 г. - 30 чел. 2025 г. - 30 чел. Итого: 180 чел.	Отсутствие качественной подготовки и адаптации молодых специалистов к условиям прохождения муниципальной службы в администрации города	Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы, %
------	---	--	------	------	--	---	--	--

					наставничества			
3.2	Основное мероприятие 3.2. Установление испытательного срока при назначении на должности муниципальной службы	АГ (ДКП), ДГХ, ДО, ДЗП, ДК, ДМСТ, ДФ, ДАиГ	2020	2025	Стимулирование активности роста профессионализма муниципальных служащих	Количество человек принятых с испытательным сроком: ежегодно - 30 чел.	Снижение профессионализма и компетентности муниципальных служащих	Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах, человек Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы, %

Приложение № 2 к муниципальной программе «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020-2025 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	О правовом регулировании муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска	от 11.12.2017 № 3350-па	Администрация города Южно-Сахалинска (ДКП)	-	Мероприятие 1.3
2	Решение Городской Думы города Южно-Сахалинска	О Порядке материально-технического и организационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления городского округа «Город Южно-Сахалинск»	от 18.09.2013 № 887/53-13-4	Городская Дума города Южно-Сахалинска	-	Мероприятие 1.1, 1.4
3	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 1.1

4	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	Администрация города Южно- Сахалинска (ДКП)	-	Мероприятие 2.2
5	Постановление администрации города Южно- Сахалинска	О кадровом резерве	от 04.04.2011 № 490	Администрация города Южно- Сахалинска (ДКП)	-	Мероприятие 2.1
6	Распоряжение администрации города Южно- Сахалинска	Об утверждении Положения о наставничестве на муниципальной службе в администрации города Южно-Сахалинска	от 16.07.2018 № 414-р	Администрация города Южно- Сахалинска (ДКП)	-	Мероприятие 3.1

Приложение № 3 к муниципальной программе «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020-2025 годы»

**СВЕДЕНИЯ
об индикаторах (показателях) муниципальной программы и их значение**

№ п/п	Наименование индикатора (показателя)	Ед. измерения	Базовое значение	Значение показателей					
				2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год
1	Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное образование, в том числе на семинарах	чел.	105	105	110	115	120	125	130
2	Доля муниципальных служащих, соответствующих замещаемым должностям муниципальной службы	%	100	100	100	100	100	100	100
3	Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва	ед.	3	3	3	4	4	5	5
4	Количество человек, назначенных на должность по результатам конкурса	чел.	3	3	3	4	4	5	5

Приложение № 4 к муниципальной программе «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020-2025 годы»

Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет бюджетных средств

Наименование программы, мероприятия	Исполнители программы, мероприятия	Код бюджетной классификации				Расходы по годам реализации, тыс. рублей						
		ГРБС	ЦСР	Рз, Пр	ВР	всего по программе	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год
Муниципальная программа «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020-2025 годы»	Всего	х	х	х	х	14640,1	1630,6	2275,5	2683,5	2683,5	2683,5	2683,5
	Исполнитель АГ (ДКП)	902	х	х	х	6851,9	1000,0	1142,7	1177,3	1177,3	1177,3	1177,3
	Соисполнитель ДГХ	915	х	х	х	1831,2	150,0	150,0	382,8	382,8	382,8	382,8
	Соисполнитель ДЗП	905	х	х	х	200,0	0,0	0,0	50,0	50,0	50,0	50,0
	Соисполнитель ДО	907	х	х	х	550,0	50,0	300,0	50,0	50,0	50,0	50,0
	Соисполнитель ДК	913	х	х	х	840,6	50,0	75,0	178,9	178,9	178,9	178,9
	Соисполнитель ДМСТ	918	х	х	х	1381,2	75,0	75,0	307,8	307,8	307,8	307,8
	Соисполнитель ДФ	904	х	х	х	2069,6	155,6	382,8	382,8	382,8	382,8	382,8
	Соисполнитель ДАиГ	903	х	х	х	915,6	150,0	150,0	153,9	153,9	153,9	153,9
Основное мероприятие 1. Дополнительное образование	Всего	х	х	х	х	14640,1	1630,6	2275,5	2683,5	2683,5	2683,5	2683,5
	Исполнитель АГ (ДКП)	902	х	х	х	6851,9	1000,0	1142,7	1177,3	1177,3	1177,3	1177,3
	Соисполнитель ДГХ	915	х	х	х	1831,2	150,0	150,0	382,8	382,8	382,8	382,8

муниципальных служащих	Соисполнитель ДЗП	905	x	x	x	200,0	0,0	0,0	50,0	50,0	50,0	50,0
	Соисполнитель ДО	907	x	x	x	550,0	50,0	300,0	50,0	50,0	50,0	50,0
	Соисполнитель ДК	913	x	x	x	840,6	50,0	75,0	178,9	178,9	178,9	178,9
	Соисполнитель ДМСТ	918	x	x	x	1381,2	75,0	75,0	307,8	307,8	307,8	307,8
	Соисполнитель ДФ	904	x	x	x	2069,6	155,6	382,8	382,8	382,8	382,8	382,8
	Соисполнитель ДАиГ	903	x	x	x	915,6	150,0	150,0	153,9	153,9	153,9	153,9
Мероприятие 1.1. Организация получения муниципальным и служащими дополнительного профессионального образования	Соисполнитель АГ (ДКП)	902	x	0104	120	5196,9	750,0	837,7	902,3	902,3	902,3	902,3
			x	0705	240	1655,0	250,0	305,0	275,0	275,0	275,0	275,0
	Соисполнитель ДГХ	915	x	0505	120	1231,2	100,0	100,0	257,8	257,8	257,8	257,8
			x	0705	240	600,0	50,0	50,0	125,0	125,0	125,0	125,0
	Соисполнитель ДЗП	905	x	0705	240	200,0	x	x	50,0	50,0	50,0	50,0
	Соисполнитель ДО	907	x	0705	240	550,0	50,0	300,0	50,0	50,0	50,0	50,0
	Соисполнитель ДК	913	x	0804	120	590,6	25,0	50,0	128,9	128,9	128,9	128,9
			x	0705	240	250,0	25,0	25,0	50,0	50,0	50,0	50,0
	Соисполнитель ДМСТ	918	x	1105	120	1131,2	50,0	50,0	257,8	257,8	257,8	257,8
			x	0705	240	250,0	25,0	25,0	50,0	50,0	50,0	50,0
	Соисполнитель ДФ	904	x	0106	120	1397,9	108,9	257,8	257,8	257,8	257,8	257,8
			x	0705	240	671,7	46,7	125,0	125,0	125,0	125,0	125,0
	Соисполнитель ДАиГ	903	x	0412	120	615,6	50,0	50,0	128,9	128,9	128,9	128,9
			x	0705	240	300,0	100,0	100,0	25,0	25,0	25,0	25,0

Приложение № 5 к муниципальной программе «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020-2025 годы»

**РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ПРОГНОЗНАЯ (СПРАВОЧНАЯ)
оценка расходов по источникам финансирования муниципальной программы**

Наименование муниципальной программы, подпрограммы, мероприятия	Источник финансирования	Оценка расходов, годы (тыс. рублей)						
		всего по муниципальной программе	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год
Муниципальная программа «Развитие системы муниципальной службы в администрации города Южно-Сахалинска на 2020-2025 годы»	Всего	14640,1	1630,6	2275,5	2683,5	2683,5	2683,5	2683,5
	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-
	областной бюджет	-	-	-	-	-	-	-
	бюджет муниципального образования	14640,1	1630,6	2275,5	2683,5	2683,5	2683,5	2683,5
	внебюджетные фонды	-	-	-	-	-	-	-
	юридические лица	-	-	-	-	-	-	-
	иные внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-

Основное мероприятие 1. Дополнительное образование муниципальных служащих	Всего	14640,1	1630,6	2275,5	2683,5	2683,5	2683,5	2683,5
	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-
	областной бюджет	-	-	-	-	-	-	-
	бюджет муниципального образования	14640,1	1630,6	2275,5	2683,5	2683,5	2683,5	2683,5
	внебюджетные фонды	-	-	-	-	-	-	-
	юридические лица	-	-	-	-	-	-	-
	иные внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-
Мероприятие 1.1. Организация получения муниципальными служащими дополнительного профессионального образования.	Всего	14640,1	1630,6	2275,5	2683,5	2683,5	2683,5	2683,5
	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-
	областной бюджет	-	-	-	-	-	-	-
	бюджет муниципального образования	14640,1	1630,6	2275,5	2683,5	2683,5	2683,5	2683,5
	внебюджетные фонды	-	-	-	-	-	-	-
	юридические лица	-	-	-	-	-	-	-
	иные внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-