



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «ГОРОД БИКИН»
Бикинского муниципального района Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.09.2023 № 135
г. Бикин

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края»

В соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае», распоряжением администрации городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края от 08.08.2023 № 512-р «О разработке муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края» администрация городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края (далее – администрации городского поселения «Город Бикин»)

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края» (далее - Программа).

2. Финансовому отделу администрации городского поселения «Город Бикин» (Плишакова И.В.) обеспечить объем бюджетных ассигнований на реализацию Программы на очередной финансовый год в составе ведомственной структуры расходов бюджета городского поселения в соответствии с действующей классификацией расходов.

3. Общему отделу администрации городского поселения «Город Бикин» (Такова О.В.) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации городского поселения «Город Бикин» в информационно-коммуникационной сети Интернет.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского поселения «Город Бикин» Осадчука Д.Я.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава городского поселения

 В.В. Новиков

001245

УТВЕРЖДЕНА
постановлением администрации
городского поселения
«Город Бикин» Бикинского
муниципального района
Хабаровского края
от 01.09.2023 № 135

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Развитие муниципальной службы
в администрации городского поселения «Город Бикин»
Бикинского муниципального района Хабаровского края»**

1. Паспорт программы

Ответственный исполнитель	Общий отдел администрации городского поселения «Город Бикин»
Соисполнители, участники Программы	Юридический отдел администрации городского поселения «Город Бикин»
Основание для разработки Программы	- Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; - Закон Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае»; - Устав городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края; - решение Совета депутатов городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края от 23.12.2020 № 45 «Об утверждении Положения о муниципальной службе в городском поселении «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края»; - распоряжение администрации городского поселения «Город Бикин» от 08.08.2023 № 512-р
Цели и задачи Программы	Цель: повышение уровня профессиональной компетенции служащих администрации городского поселения «Город Бикин» для обеспечения эффективного муниципального управления Задачи: - совершенствование нормативной правовой базы администрации городского поселения «Город Бикин» по вопросам развития муниципальной службы; - внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на формирование квалифицированных кадров для муниципальной службы; - обеспечение профессионального развития муниципальных служащих; - развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих; - применение системы мотивации и стимулирования при прохождении муниципальной службы; - повышение эффективности принимаемых в администрации городского поселения «Город Бикин» мер по противодействию коррупции на муниципальной службе

Комплексы мероприятия Программы	- разработка муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с требованиями федерального законодательства и вносимыми в него изменениями; - повышение качества формирования кадрового состава муниципальной службы, а также результативности и эффективности исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей; - организация получения дополнительного профессионального образования муниципальными служащими и проведения иных мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих; - размещение на официальном сайте администрации городского поселения «Город Бикин» информации по вопросам муниципальной службы; - применение антикоррупционных механизмов в системе муниципальной службы; - обеспечение защиты персональных данных работников и информации, связанной с осуществлением работниками трудовой (служебной) деятельности в администрации городского поселения «Город Бикин»
Основные показатели (индикаторы)	- количество муниципальных служащих и должностных лиц администрации городского поселения «Город Бикин», прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах; - количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва; - доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации; - количество муниципальных служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности
Сроки и этапы реализации Программы	Программа рассчитана на период с 2024 года по 2026 год. Программа не имеет строгой разбивки на этапы, мероприятия реализуются в течение всего периода реализации Программы
Ресурсное обеспечение реализации Программы за счет местного	Источником финансирования Программы являются средства бюджета городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края. Общий объем финансирования Программы в 2024-2026 годах составляет 750,00 тыс. рублей,

бюджета и прогнозная (справочная) оценка расходов краевого бюджета и внебюджетных средств	в том числе по годам: 2024 год - 250,00 тыс. руб., 2025 год - 250,00 тыс. руб., 2026 год - 250,00 тыс. руб. Из них: средства бюджета городского поселения «Город Бикин» - 750,00 тыс. рублей, в том числе по годам: 2024 год - 250,00 тыс. руб., 2025 год - 250,00 тыс. руб., 2026 год - 250,00 тыс. руб. В том числе средства муниципального бюджета, источником финансового обеспечения которых являются средства краевого бюджета – 0,00 тыс. рублей, в том числе по годам: 2024 год - 00,00 тыс. руб., 2025 год - 00,00 тыс. руб., 2026 год - 00,00 тыс. руб. В том числе средства заинтересованных лиц – 0,00 тыс. рублей, в том числе по годам: 2024 год - 00,00 тыс. руб., 2025 год - 00,00 тыс. руб., 2026 год - 00,00 тыс. руб.
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	- увеличение количества муниципальных служащих и должностных лиц администрации городского поселения «Город Бикин», прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах до 24 человек в 2026 году; - доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации – 100%, в течение всего периода исполнения Программы; - количество муниципальных служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности – 0, в течение всего периода исполнения Программы

1. Характеристика (содержание) проблемы

Программа «Развитие муниципальной службы в администрации городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края» (далее – Программа) разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;
- Законом Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае»;

- Уставом городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края;

- решением Совета депутатов городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края от 30.03.2022 № 14 «Об утверждении Положения о муниципальной службе в городском поселении «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края».

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 «Город Бикин» (далее по тексту – администрация городского поселения) направлена на реализацию приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы, обозначенных в статье 32 Федерального закона от 02.03.2007 № 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.

В настоящее время общая численность муниципальных служащих администрации городского поселения составляет 26 человек.

Из них 93 % муниципальных служащих имеют высшее образование по специальностям:

- экономический и управленческий профиль – 55 %;
- промышленность, транспорт, строительство, землеустройство – 33 %;
- юридическое образование – 12,0 %.

Основной процент муниципальных служащих администрации городского поселения (73 %) имеет опыт работы в органах государственной власти и местного самоуправления более 5 лет. Наличие стажа от 1 года до 5 лет имеют 5 муниципальных служащих, или 19 %. Наличие стажа до 1 года имеется у 8 % муниципальных служащих.

38 % - это лица в возрасте от 31 года до 40 лет. Возрастная группа от 41 до 50 лет составляет 39 %, от 51 до 60 лет – 15 %. Молодых специалистов до 30 лет в администрации городского поселения работает 8 %.

Анализ количественного и качественного состава муниципальных служащих администрации городского поселения свидетельствуют о соответствии степени компетентности и уровня профессионализма должностных лиц характеру и сложности решаемых задач.

Однако в современных условиях только лишь высшего образования недостаточно. Постоянно растущие требования к квалификационному уровню кадров обуславливают необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования муниципальных служащих с использованием программных методов.

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.

Статья 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» определяет, что развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми за счет средств местных бюджетов.

Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования, повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, повышение престижа муниципальной службы, совершенствование антикоррупционных механизмов являются приоритетными направлениями развития муниципальной службы.

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

Последовательная реализация мероприятий Программы приведет к созданию условий для достижения ее цели - повышения эффективности муниципального управления.

2. Принципы и цели муниципальной политики в рассматриваемой сфере. Задачи программы

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению осуществления

полномочий органов местного самоуправления и активное взаимодействие с институтами гражданского общества.

Эффективность развития муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на развитие данной службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий муниципального управления.

Целью Программы является повышение уровня профессиональной компетенции служащих администрации городского поселения для обеспечения эффективного муниципального управления.

Для достижения указанной цели Программы необходимо решение следующих задач:

- развитие профессиональной компетентности муниципальных служащих;
- применение системы мотивации и стимулирования при прохождении муниципальной службы;
- повышение эффективности принимаемых в администрации городского поселения мер по противодействию коррупции на муниципальной службе;
- обеспечение защиты персональных данных.

3. Прогноз конечных результатов реализации Программы

В рамках реализации Программы предполагается создать благоприятные условия для устойчивого функционирования и развития муниципальной службы в администрации городского поселения.

Результаты реализации настоящей Программы будут следующими:

- увеличится количество муниципальных служащих и должностных лиц, направленных в образовательные организации для получения дополнительного профессионального образования (в общем количестве муниципальных служащих) до 24 человек в 2026 году;
- доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации составит 100%, в течение всего периода исполнения Программы;
- количество муниципальных служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности – 0 человек, в течение всего периода исполнения Программы.

Также реализация Программы благоприятно отразится на:

- повышении профессионального уровня муниципальных служащих;
- обеспечении профессионального развития муниципальных служащих;
- повышении эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- оптимизации системы непрерывного обучения муниципальных служащих.

4. Сроки реализации Программы

Программа рассчитана на период с 2024 года по 2026 год.

Программа не имеет строгой разбивки на этапы, мероприятия реализуются в течение всего периода реализации Программы.

5. Характеристика основных мероприятий Программы

Перечень основных программных мероприятий представлен в Приложении № 1 к муниципальной программе.

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

5.1. Разработка муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с требованиями федерального законодательства и вносимыми в него изменениями

При реализации данного мероприятия осуществляется создание единой системы правовых и организационных основ муниципальной службы в администрации городского поселения, производится разработка проектов муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с требованиями федерального и регионального законодательства, вносятся изменения в действующие муниципальные правовые акты в сфере муниципальной службы, проводится мониторинг и анализ правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы, разрабатываются предложения по совершенствованию нормативной правовой базы, а также устранению пробелов в законодательстве.

5.2. Повышение качества формирования кадрового состава муниципальной службы, а также результативности и эффективности исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- проведение аттестации муниципальных служащих с целью определения соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности;
- формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы в администрации городского поселения;
- формирование резерва управленческих кадров на замещение высшей должности муниципальной службы администрации городского поселения.

5.3. Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальными служащими и проведения иных мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих

В рамках реализации данного мероприятия осуществляется профессиональное развитие муниципальных служащих при проведении дополнительного профессионального образования, а также иных

мероприятий по профессиональному развитию, включающих введение новых форм обучения, ориентированных на развитие управленческих навыков в муниципальном управлении (организацию проведения тренингов, семинаров, внутреннего обучения и др.).

5.4. Размещение на официальном сайте администрации городского поселения информации по вопросам муниципальной службы

Основным приоритетным мероприятием в реализации указанного направления является размещение и поддержка в актуальном состоянии информации о прохождении муниципальной службы, муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы прохождения муниципальной службы, на официальном сайте администрации городского поселения, в целях повышения престижа муниципальной службы и формирования позитивного облика муниципального служащего.

5.5. Применение антикоррупционных механизмов в системе муниципальной службы

В рамках реализации данного мероприятия осуществляется повышение роли комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в обеспечении мер по противодействию коррупции, контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы, а также обеспечении соблюдения муниципальными служащими требований законодательства о противодействии коррупции.

5.6. Обеспечение защиты персональных данных работников и информации, связанной с осуществлением работниками трудовой (служебной) деятельности в администрации городского поселения.

6. Перечень показателей (индикаторов) Программы

Сведения о показателях (индикаторах) Программы представлены в Приложении № 2.

Перечень показателей (индикаторов) для оценки эффективности реализации Программы сформирован по следующим направлениям:

- совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы;
- профессиональное развитие кадрового потенциала администрации городского поселения;
- совершенствование работы по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы.

7. Ресурсное обеспечение реализации Программы

Источником финансирования Программы являются средства бюджета городского поселения «Город Бикин».

Общий объем финансирования Программы в 2024-2026 годах составляет 750,00 тыс. рублей,

в том числе по годам:

2024 год - 250,00 тыс. руб.,

2025 год - 250,00 тыс. руб.,

2026 год - 250,00 тыс. руб.

Из них: средства бюджета городского поселения «Город Бикин» - 750,00 тыс. рублей, в том числе по годам:

2024 год - 250,00 тыс. руб.,

2025 год - 250,00 тыс. руб.,

2026 год - 250,00 тыс. руб.

В том числе средства муниципального бюджета, источником финансового обеспечения которых являются средства краевого бюджета – 0,00 тыс. рублей, в том числе по годам:

2024 год - 00,00 тыс. руб.,

2025 год - 00,00 тыс. руб.,

2026 год - 00,00 тыс. руб.

В том числе средства заинтересованных лиц – 0,00 тыс. рублей, в том числе по годам:

2024 год - 00,00 тыс. руб.,

2025 год - 00,00 тыс. руб.,

2026 год - 00,00 тыс. руб.

В ходе реализации Программы отдельные мероприятия и объемы их финансирования могут корректироваться и изменяться с учетом возможности выделения финансовых средств.

Ресурсное обеспечение реализации Программы представлено в Приложении № 3.

8. Анализ рисков реализации Программы

В ходе реализации мероприятий Программы можно предположить возможность следующих основных рисков, связанных с наличием объективных и субъективных факторов:

- изменение законодательства о муниципальной службе;
- возможность недофинансирования или несвоевременного финансирования расходов на реализацию программных мероприятий из бюджета городского поселения;
- в процессе реализации Программы возможны отклонения в достижении результатов из-за несоответствия отдельных мероприятий Программы их ожидаемой эффективности.

В целях управления указанными рисками в процессе реализации Программы предусматривается:

- проведение мониторинга выполнения Программы, регулярного анализа и при необходимости ежегодной корректировки;

- перераспределение объемов финансирования в зависимости от динамики и темпов достижения поставленных целей, изменений во внешней среде.

9. Механизм реализации Программы

Механизм реализации Программы - это система программных мероприятий, скоординированных по срокам и ответственным исполнителям, обеспечивающих достижение намеченных результатов.

Выполнение отдельных мероприятий Программы будет осуществляться посредством заключения муниципальных контрактов (договоров, соглашений) между муниципальным заказчиком Программы и научными, образовательными и иными организациями.

Отбор образовательных и иных организаций будет осуществляться муниципальным заказчиком Программы в соответствии с законодательством.

Порядок финансирования реализации мероприятий Программы устанавливается муниципальными правовыми актами городского поселения «Город Бикин».

Ответственным исполнителем реализации Программы является общий отдел администрации городского поселения.

Ответственный исполнитель Программы ежегодно в срок до 01 апреля года, следующего за отчетным, готовит отчет о ходе реализации и оценке эффективности Программы за отчетный год.

Внесение изменений в Программу осуществляется по инициативе исполнителя Программы либо во исполнение поручений главы городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края, в том числе с учетом результатов оценки эффективности реализации Программы.

Ответственный исполнитель размещает на официальном сайте администрации городского поселения в сети Интернет информацию о Программе, ходе ее реализации, достижении значений показателей (индикаторов) Программы, степени выполнения мероприятий Программы.

10. Оценка эффективности реализации Программы.

Оценка эффективности определяет механизм и методику проведения оценки эффективности реализации Программы в целях ее отбора к финансированию в очередном финансовом году в плановом периоде.

Методика оценки эффективности реализации Программы представляет собой алгоритм расчета оценки эффективности реализации Программы, основанный на оценке результативности программы с учетом объема ресурсов, направленных на ее реализацию, а также реализовавшихся рисков и критериев социально-экономической эффективности, оказывающих влияние на изменение соответствующей сферы социально-экономического развития городского поселения.

Методика оценки эффективности реализации Программы учитывает необходимость проведения оценок:

- степени достижения цели и решения задач Программы в целом;
- степени исполнения запланированного уровня расходов;
- степени своевременности реализации основных мероприятий Программы (достижение непосредственных результатов их реализации);
- эффективности использования средств бюджета городского поселения «Город Бикин».

Порядок проведения оценки эффективности реализации Программы включает два этапа:

- расчет интегральной оценки эффективности реализации Программы, который проводит ответственный исполнитель программы;
- расчет комплексной оценки эффективности реализации Программы, который проводит сектор экономики администрации городского поселения «Город Бикин».

Интегральная оценка эффективности реализации Программы проводится ответственным исполнителем ежегодно по итогам ее реализации в целях оценки вклада результатов Программы в социально-экономическое развитие городского поселения «Город Бикин». Результаты интегральной оценки эффективности реализации Программы используются для внесения ответственным исполнителем предложений о необходимости прекращения или необходимости внесения изменений в программу.

Расчет интегральной и комплексной оценки эффективности реализации Программы производится в соответствии с Порядком проведения оценки эффективности реализации муниципальных программ в городском поселении «Город Бикин», утвержденным постановлением администрации городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края от 03.08.2020 № 128 «Об утверждении Положения о порядке разработки, утверждения и реализации муниципальных программ в городском поселении «Город Бикин».

Приложение № 1
к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы
в администрации городского поселения
«Город Бикин» Бикинского
муниципального района Хабаровского края

Перечень
основных мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации
городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края»

№ п/п	Наименование мероприятий	Ответствен- ные исполнители	Срок реализации (годы)	Непосредственный результат реализации основного мероприятия (краткое описание)	Последствия нереализации основного мероприятия
1	2	3	4	5	6
1.	Разработка муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с требованиями федерального законодательства и вносимыми в него изменениями	Общий отдел, юридический отдел	2024 – 2026 г.г.	Приведение правовой базы в соответствие с действующим законодательством РФ	Нарушение законодательства РФ о муниципальной службе
2.	Повышение качества формирования кадрового состава муниципальной службы, а также результативности и эффективности исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей				
2.1.	Проведение аттестации муниципальных служащих	Общий отдел	2024 – 2026 г.г.	Определения соответствия муниципальной служащего замещаемой должности муниципальной службы	Снижение эффективности муниципального управления

1	2	3	4	5	6
2.2.	Формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы, резерва управленческих кадров на замещение высшей должности муниципальной службы	Общий отдел	2024 – 2026 г.г.	Совершенствование развития муниципальной службы	Снижение эффективности муниципального управления
3.	Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальными служащими и проведение иных мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих	Общий отдел	2024 – 2026 г.г.	Развитие управленческих качеств, повышение квалификации муниципальных служащих	Снижение уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих
4.	Размещение информации по вопросам муниципальной службы на официальном сайте администрации городского поселения «Город Бикин»	Общий отдел	2024 – 2026 г.г.	Повышение интереса к муниципальной службе; Создание положительного имиджа муниципальной службы	Снижение уровня информированности населения о муниципальной службе
5.	Применение антикоррупционных механизмов в системе муниципальной службы				
5.1.	Организация деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов	Общий отдел, заместитель главы администрации	2024 – 2026 г.г.	Организационно-методическое сопровождение деятельности комиссии, публикации в СМИ о деятельности комиссии	Снижение уровня информированности населения о муниципальной службе
5.2.	Организационное и методическое обеспечение соблюдения муниципальными служащими требований законодательства о противодействии коррупции и осуществление проверочных мероприятий за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы	Общий отдел, заместитель главы администрации	2024 – 2026 г.г.	Качественное и достоверное предоставление сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера; Соблюдение муниципальными служащими требований законодательства в сфере противодействия коррупции	Наличие жалоб на нарушение этических правил поведения муниципальных служащих. Нарушение законодательства в сфере противодействия коррупции

1	2	3	4	5	6
6.	Обеспечение защиты персональных данных работников и информации, связанной с осуществлением работниками трудовой (служебной) деятельности в администрации	Общий отдел	2024 – 2026 г.г.	Совершенствование развития муниципальной службы	Снижение эффективности муниципального управления

Приложение № 2
к Муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы
в администрации городского поселения
«Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края»

**Сведения
о показателях (индикаторах) муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации
городского поселения «Город Бикин» Бикинского муниципального района Хабаровского края»**

N п/п	Наименование показателя (индикатора) основного мероприятия	Единица измерения	Источник информации	Значение показателя (индикатора)		
				2024 г.	2025 г.	2026 г.
1	2	3	4	5	6	7
1.	Количество муниципальных служащих и должностных лиц администрации городского поселения «Город Бикин», прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах	чел.	Общий отдел администрации городского поселения «Город Бикин»	22	23	24
2.	Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва	чел.	-«-«-	0	1	1
3.	Доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации	процент	-«-«-	100	100	100
4.	Количество муниципальных служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности	чел.	-«-«-	0	0	0

Приложение № 3
к Муниципальной программе
«Развитие муниципальной
службы в администрации
городского поселения
«Город Бикин» Бикинского
муниципального района
Хабаровского края»

**Ресурсное обеспечение
реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной
службы в администрации городского поселения «Город Бикин»
Бикинского муниципального района Хабаровского края»**

№ п/п	Наименование подпрограммы, комплекса мероприятий	Ответственные исполнители, со- исполнители	Расходы (тыс. рублей)				
			всего	текущий год	первый год планового периода	второй год планового периода	третий год планового периода
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Всего расходов	Общий отдел	750,00	-	250,00	250,00	250,00
1.1.	В том числе по источникам финансирования:						
1.1.1.	Федеральный бюджет		-	-	-	-	-
1.1.2.	Краевой бюджет		-	-	-	-	-
1.1.3.	Бюджет городского поселения		750,00	-	250,00	250,00	250,00
1.1.4.	Внебюджетные источники		-	-	-	-	-
1.2.	В том числе по исполнителям/соисполнителям						
1.2.1.	Ответственный исполнитель, в т.ч. из средств:	Общий отдел	750,00	-	250,00	250,00	250,00
	Федерального бюджета		-	-	-	-	-
	Краевого бюджета		-	-	-	-	-
	Бюджета городского поселения		750,00	-	250,00	250,00	250,00
	Внебюджетных источников		-	-	-	-	-
1.3.	В том числе по комплексам мероприятий:						
1.3.1.	Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальными служащими и проведение иных мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих						
	Всего, в т.ч. из средств	Общий отдел	750,00	-	250,00	250,00	250,00
	Федерального бюджета		-	-	-	-	-
	Краевого бюджета		-	-	-	-	-
	Бюджета городского поселения		750,00	-	250,00	250,00	250,00
	Внебюджетных источников		-	-	-	-	-