

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

### АДМИНИСТРАЦИИ городского округа САРАНСК

от 29 ноября 2022 г.

№ 1671

#### Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск»

В соответствии с частью 1 статьи 35 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Республики Мордовия от 8 июня 2007 года № 48-З «О регулировании отношений в сфере муниципальной службы» и в целях повышения эффективности муниципального управления Администрация городского округа Саранск постановляет:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск».

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Заместителя Главы городского округа Саранск – Руководителя Аппарата Администрации городского округа Саранск.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2023 года.

Глава городского округа Саранск

**И.Ю. Асабин**

Утверждена  
постановлением Администрации  
городского округа Саранск  
от 29 ноября 2022 г. № 1671

#### МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА «РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САРАНСК»

Паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск»

|  |  |
|--|--|
| Наименование программы   | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск»  |
| Дата принятия решения о разработке программы                   | Постановление Администрации городского округа Саранск от 27.10.2022 года № 1519 «Об утверждении перечня муниципальных программ городского округа Саранск, планируемых к реализации в 2023 году и плановом периоде 2024 и 2025 годов»   |
| Ответственный разработчик, ответственный исполнитель программы | Управление муниципальной службы Администрации городского округа Саранск  |
| Участники программы  | Департамент финансов Администрации городского округа Саранск, Департамент по социальной политике Администрации городского округа Саранск, Департамент городского хозяйства Администрации городского округа Саранск, Департамент перспективного развития Администрации городского округа Саранск, Департамент строительства Администрации городского округа Саранск, Департамент по экономической политике и взаимодействию с административными органами Администрации городского округа Саранск, Департамент по правовым вопросам Администрации городского округа Саранск, Административно-техническая инспекция (Управление) Администрации городского округа Саранск, Отдел специальных программ Администрации городского округа Саранск, Управление записи актов гражданского состояния Администрации городского округа Саранск, Бухгалтерия (Управление) Администрации городского округа Саранск, Администрация Ленинского района городского округа Саранск, Администрация Октябрьского района городского округа Саранск, Администрация Пролетарского района городского округа Саранск, казенное учреждение городского округа Саранск «Городская общественная приемная» |
| Программно-целевые   | Разработка и реализация нормативных правовых актов, направленных на  |

|                  |   |
|------------------|---|
| инструменты      | <p>дальнейшую социальную защиту муниципальных служащих, совершенствование взаимодействия муниципальной и государственной гражданской службы;</p> <p>разработка и внедрение методик оценки профессиональных, деловых и моральных качеств кадров при проведении конкурсов, аттестации и квалификационных экзаменов с целью повышения профессионального уровня кадров;</p> <p>совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению и борьбе с коррупцией на муниципальной службе;</p> <p>автоматизация кадровых процедур, повышение качества и эффективности муниципальной службы;</p> <p>подготовка на основе кадрового мониторинга плана обучения муниципальных служащих;</p> <p>совершенствование механизма формирования, подготовки и использования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы;</p> <p>совершенствование механизма формирования, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров;</p> <p>проведение работы по формированию и использованию кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы и муниципального резерва управленческих кадров;</p> <p>совершенствование средств и методов информирования населения о деятельности Администрации городского округа Саранск;</p> <p>проведение мониторинга с целью исследования уровня открытости, гласности и доступности муниципальной службы, получение информации об эффективности и результативности работы Администрации городского округа Саранск;</p> <p>включение в программы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих изучение вопросов противодействия коррупции, межнациональных и межконфессиональных отношений, правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности;</p> <p>организация проведения дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) муниципальных служащих;</p> <p>организация проведения обучающих семинаров, тренингов и других форм краткосрочного профессионального обучения муниципальных служащих;</p> <p>организация проведения диспансеризации муниципальных служащих;</p> <p>обеспечение выполнения функций органов местного самоуправления.</p> |
| Цель программы   | Создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск, ориентированной на обеспечение актуальных потребностей общества и развитие экономики  |
| Задачи программы | <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплексное развитие института муниципальной службы, обеспечивающее правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу Администрации городского округа Саранск передовых технологий управления персоналом, а также взаимосвязь с гражданской службой Российской Федерации;</li> <li>- совершенствование организационной структуры муниципальной службы с учетом систематизации направлений деятельности Администрации городского округа Саранск, перераспределения и делегирования функций и полномочий, определение оптимальной численности муниципальных служащих в Администрации городского округа Саранск;</li> <li>- развитие технологий оценки на муниципальной службе, позволяющих привлекать наиболее подготовленных и перспективных специалистов и способствующих должностному росту эффективных, результативных и талантливых муниципальных служащих;</li> <li>- внедрение детализированной системы квалификационных требований, ориентированной на эффективное достижение целей и выполнение задач Администрации городского округа Саранск и ее структурных подразделений и учитывающей образование, опыт, знания, навыки и умения, профессиональные и личностные качества кандидатов на замещение должностей муниципальной службы и муниципальных служащих;</li> <li>- обеспечение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, повышение мотивации муниципальных служащих к эффективной и результативной профессиональной служебной деятельности;</li> <li>- осуществление мероприятий по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности на постоянной основе, и создание условий для реализации их интеллектуального и профессионального потенциала;</li> <li>- повышение эффективности работы с кадровым резервом в Администрации городского округа Саранск;</li> <li>- развитие механизмов предупреждения коррупции и борьбы с коррупционными правонарушениями, выявление и урегулирование конфликта интересов на</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>муниципальной службе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных технологий, расширяющих доступ граждан к референтной информации о муниципальной службе и способствующих общественному участию</li> </ul>  |
| Целевые показатели (индикаторы) программы                          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) количество муниципальных служащих, направленных на профессиональную переподготовку и повышение квалификации;</li> <li>2) количество муниципальных служащих, принявших участие в семинарах, тренингах и других формах краткосрочного профессионального обучения (не менее);</li> <li>3) доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе;</li> <li>4) доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более трех лет;</li> <li>5) доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва на муниципальной службе;</li> <li>6) динамика (снижение) нарушений на муниципальной службе, в том числе коррупционной направленности по отношению к предыдущему отчетному периоду;</li> <li>7) доля граждан, которые удовлетворены деятельностью Администрации городского округа Саранск (не менее).</li> </ol>   |
| Этапы и сроки реализации программы                                 | 2023 - 2025 годы (без выделения этапов)  |
| Ресурсное обеспечение программы                                    | <p>Мероприятия Программы реализуются за счет средств федерального бюджета, бюджета Республики Мордовия и средств местного бюджета в сумме 1 220 520,5 тыс. рублей, в том числе:</p> <p>бюджет городского округа Саранск – 1 143 079,2 тыс. рублей, республиканский бюджет – 47 667,3 тыс. рублей, федеральный бюджет – 29 774,0 тыс. рублей, в том числе в разрезе по годам:</p> <p><b>2023</b> год – 407 211,7 тыс. руб.<br/> (8 969,8 тыс. рублей - федеральный бюджет,<br/> 15 876,9 тыс. рублей - республиканский бюджет,<br/> 382 365,0 тыс. рублей - бюджет городского округа Саранск);</p> <p><b>2024</b> год – 406 654,4 тыс. руб.<br/> (10 402,1 тыс. рублей - федеральный бюджет,<br/> 15 895,2 тыс. рублей - республиканский бюджет,<br/> 380 357,1 тыс. рублей - бюджет городского округа Саранск).</p> <p><b>2025</b> год – 406 654,4 тыс. руб.<br/> (10 402,1 тыс. рублей - федеральный бюджет,<br/> 15 895,2 тыс. рублей - республиканский бюджет,<br/> 380 357,1 тыс. рублей - бюджет городского округа Саранск).</p>  |
| Ожидаемые результаты   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы;</li> <li>- обеспечение стабильности кадрового состава Администрации городского округа Саранск;</li> <li>- привлечения на муниципальную службу молодых специалистов;</li> <li>- совершенствование правового регулирования муниципальной службы во взаимосвязи с государственной гражданской службой и особенностями ее прохождения;</li> <li>- обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе, с учетом уровня квалификации, их профессиональных и личностных качеств;</li> <li>- усиление мотивации муниципальных служащих к повышению результативности их профессиональной деятельности;</li> <li>- совершенствование системы лично-профессионального развития муниципальных служащих и лиц, находящихся в кадровых резервах;</li> <li>- реализация антикоррупционных кадровых технологий в системе муниципальной службы, в том числе совершенствование деятельности должностных лиц кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;</li> <li>- повышение доверия граждан к системе муниципального управления, норм профессиональной этики и правил делового поведения муниципальных служащих</li> </ul> |
| Система организации управления и контроля за исполнением программы | Разработку, реализацию программы, а также контроль осуществляет Управлением муниципальной службы Администрации городского округа Саранск. Методическое обеспечение, координацию работ по разработке и реализации программ, общий контроль за ходом реализации программы осуществляет Управление экономики  |

|  |   |
|--|---|
|  | Администрации городского округа Саранск. Контроль за реализацией программы в части распределения бюджетных ассигнований на реализацию программы и их целевого использования осуществляет Департамент финансов Администрации городского округа Саранск |
|--|---|

1. Общая характеристика текущего состояния  
соответствующей сферы социально-экономического  
развития городского округа Саранск, формулировка  
основных проблем в указанной сфере  
и прогноз ее развития

В Администрации городского округа Саранск сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим федеральным законодательством.

На основе Федерального закона от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон о муниципальной службе) приняты законы Республики Мордовия от 8 июня 2007 года № 48-З «О регулировании отношений в сфере муниципальной службы», от 14 июня 2011 года № 21-З «О порядке присвоения и сохранения классных чинов муниципальным служащим в Республике Мордовия». В законы Республики Мордовия внесены изменения, касающиеся организации и прохождения муниципальной службы. Муниципальными правовыми актами урегулированы основные вопросы организации и прохождения муниципальной службы.

Программа разработана в соответствии с Федеральным законом о муниципальной службе и Законом Республики Мордовия от 8 июня 2007 года № 48-З «О регулировании отношений в сфере муниципальной службы в Республике Мордовия».

Согласно статье 35 Федерального закона о муниципальной службе развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

В целях совершенствования системы муниципальной службы и повышения результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих решением Совета депутатов городского округа Саранск от 24 марта 2011 года № 705 была принята муниципальная целевая программа «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск на 2011 - 2014 годы», постановлением Администрации городского округа Саранск от 16 октября 2015 года № 3007 утверждена муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск» (2016-2024 годы).

В результате реализации в 2011 - 2014 годах Программы Республики Мордовия «Развитие муниципальной службы в Республике Мордовия (2011 - 2014 годы)», муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск на 2011 - 2014 годы», а также муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск» в 2016-2024 годах произошли изменения в нормативном правовом регулировании института муниципальной службы, а также в отдельных организационных механизмах ее прохождения, призванные повысить эффективность деятельности Администрации городского округа Саранск. Однако не все идеи и подходы, заложенные в программах, удалось реализовать на практике до настоящего времени.

Практика реализации законодательства о муниципальной службе показала, что существует необходимость организационно-методического содействия Администрации городского округа Саранск в подготовке муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение

профессионализма и компетентности кадрового состава Администрации городского округа Саранск, которое взаимосвязано с созданием и эффективным применением системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей Администрации городского округа Саранск в кадрах, их непрерывное профессиональное обучение.

В Администрации городского округа Саранск проводятся мероприятия, направленные на качественное улучшение кадрового потенциала. Так, из общего числа муниципальных служащих Администрации городского округа Саранск высшее образование имеют 97,3% служащих, из них: муниципальных служащих, имеющих управленческое образование – 7,9%; экономическое, юридическое, инженерное образование – 60%. Два и более высших образования имеют 24,5% муниципальных служащих. Ученую степень кандидата наук имеют 6 муниципальных служащих (2%).

В рамках реализации программы Республики Мордовия «Развитие муниципальной службы в Республике Мордовия (2011 - 2014 годы)», муниципальной целевой программы «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск на 2011 - 2014 годы» в Администрации городского округа Саранск по программам дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки и повышения квалификации), адаптированным к актуальным проблемам развития местного самоуправления и муниципальной службы в Республике Мордовия прошли обучение 363 муниципальных служащих, в рамках реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск» (2016-2024 годы) – 788 муниципальных служащих. Финансирование программ дополнительного профессионального образования муниципальных служащих городского округа Саранск осуществляется за счет средств республиканского бюджета Республики Мордовия.

С учетом современных потребностей и динамики развития муниципальной службы необходимо продолжить непрерывное профессиональное обучение муниципальных служащих на основе долгосрочного планирования.

Существует необходимость внедрения инновационных образовательных технологий в процесс обучения муниципальных служащих, активнее использовать семинары, тренинги и другие формы краткосрочного профессионального обучения.

Продолжается непрерывная работа по формированию и активному использованию кадрового резерва для замещений вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления городского округа Саранск и резерва управленческих кадров городского округа Саранск.

25 марта 2021 года утверждены обновленные составы кадровых резервов для замещения вакантных должностей, относящихся к высшей, главной и ведущей группам должностей муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск, которые ежемесячно обновляются. Так, состав кадрового резерва для замещений вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления городского округа Саранск на 25 марта 2021 года составил 197 человек. За это время из кадрового резерва на должности муниципальной службы назначено: в 2021 году - 40,4% от общего количества лиц, назначенных на вакантные должности, в 2022 году – 40% от общего количества лиц, назначенных на вакантные должности.

Требует значительного внимания проблема формирования резерва управленческих кадров, являющегося базовым элементом всей системы резервов управленческих кадров. На 1 января 2022 года в резерве управленческих кадров городского округа Саранск состояло 123 человека, из них назначено на должности за весь период существования данного резерва всего 19 человек.

Привлечение на муниципальную службу талантливых молодых специалистов остается приоритетным направлением, т.к. обеспечивает преемственность поколений в

системе муниципального управления, ротацию кадров в Администрации городского округа Саранск, усиление конкуренции в процессе отбора, подготовки и карьерного роста муниципальных служащих.

Подготовка кадров для Администрации городского округа Саранск становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления. Отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих приводит к снижению эффективности управленческих решений и уровня доверия населения к муниципальной службе.

С развитием современных информационных технологий возникает проблема с их внедрением и использованием в деятельности Администрации городского округа Саранск. Муниципальные служащие не в полной мере владеют соответствующими навыками и умениями.

Активное внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы будет способствовать формированию высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективное функционирование Администрации городского округа Саранск.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. В данной сфере существуют проблемы повышения эффективности деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе, повышения эффективности взаимодействия Администрации городского округа Саранск и гражданского общества, обеспечения прозрачности деятельности Администрации городского округа Саранск. Меры по противодействию коррупции должны проводиться комплексно и системно.

2. Приоритеты государственной  
и муниципальной политики в соответствующей  
сфере социально-экономического развития, цели,  
задачи, целевые показатели (индикаторы) эффективности  
реализации программы, описание ожидаемых конечных  
результатов реализации программы, сроки  
и этапы реализации программы

Основной целью программы является создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования системы управления муниципальной службой и системы непрерывного обучения муниципальных служащих, ориентированной на обеспечение актуальных потребностей общества и развитие экономики.

Для достижения программной цели необходимо решение следующих основных задач:

комплексное развитие института муниципальной службы, обеспечивающее правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу Администрации городского округа Саранск передовых технологий управления персоналом, а также взаимосвязь с государственной гражданской службой Российской Федерации;

совершенствование организационной структуры муниципальной службы с учетом систематизации направлений деятельности Администрации городского округа Саранск, перераспределения и делегирования функций и полномочий, определение оптимальной численности муниципальных служащих в Администрации городского округа Саранск;

развитие технологий оценки на муниципальной службе, позволяющих привлекать наиболее подготовленных и перспективных специалистов и способствующих

должностному росту эффективных, результативных и талантливых муниципальных служащих;

внедрение детализированной системы квалификационных требований, ориентированной на эффективное достижение целей и выполнение задач Администрации городского округа Саранск и ее структурных подразделений и учитывающей образование, опыт, знания, навыки и умения, профессиональные и личностные качества кандидатов на замещение должностей муниципальной службы и муниципальных служащих;

обеспечение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, повышение мотивации муниципальных служащих к эффективной и результативной профессиональной служебной деятельности;

осуществление мероприятий по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих и создание условий для реализации их интеллектуального и профессионального потенциала;

развитие механизмов предупреждения коррупции и борьбы с коррупционными правонарушениями, выявления и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе;

обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных технологий, расширяющих доступ граждан к референтной информации о муниципальной службе и способствующих общественному участию.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей Программы:

Таблица 1

Сведения о целевых показателях (индикаторах) муниципальной программы и их значениях

| N<br>п/п | Наименование целевого показателя<br>(индикатора)   | Единица<br>измерения | Значение показателя |                    |                                |          |          |
|----------|--|----------------------|---------------------|--------------------|--------------------------------|----------|----------|
|          |  |                      | базовые значения    |                    | по этапам реализации программы |          |          |
|          |  |                      | 2021 год<br>факт    | 2022 год<br>оценка | 2023 год                       | 2024 год | 2025 год |
| 1.       | Количество муниципальных служащих, направленных на профессиональную переподготовку и повышение квалификации                                  | человек              | 119                 | 120                | 125                            | 80       | 80       |
| 2.       | Количество муниципальных служащих, принявших участие в семинарах, тренингах и других формах краткосрочного профессионального обучения        | человек              | 16                  | 15                 | 15                             | 15       | 15       |
| 3.       | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе  | процентов            | 0                   | 13,5               | 2                              | 2        | 2        |
| 4.       | Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более трех лет   | процентов            | 50                  | 15,5               | 30                             | 30       | 30       |
| 5.       | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва на муниципальной службе                 | процентов            | 40,4                | 20,5               | 35                             | 35       | 35       |
| 6.       | Динамика (снижение) нарушений на муниципальной службе, в том числе коррупционной направленности по отношению к предыдущему отчетному периоду | процентов            | -5,88               | 13,5               | 1                              | 1,5      | 2        |
| 7.       | Доля граждан, которые удовлетворены деятельностью Администрации городского округа Саранск (не менее)   | процентов            | 27,5                | 42,5               | 28,5                           | 29       | 29,1     |

<\*> - показатели корректируются исходя из достигнутого значения по итогам года.

Для получения вышеуказанных показателей используется информация Управления муниципальной службы Администрации городского округа Саранск (анализ).

Программа носит среднесрочный характер и будет реализовываться в течение 2023 - 2025 годов.

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

### 3. Обобщенная характеристика основных мероприятий программы

Таблица 2

#### Перечень основных мероприятий муниципальной программы

| N<br>п/п | Наименование программы, основного мероприятия | Ответственный исполнитель, участник программы | Срок            |                     | Ожидаемый непосредственный результат (краткое) | Последствия не реализации основного мероприятия | Связь с показателями программы |
|----------|---|---|-----------------|---------------------|--|---|--------------------------------|
|          |   |   | начала реализац | окончания реализаци |  |   |                                |



|   | программы  |   | ии      | и       | описание)   |   |  |
|---|--|---|---------|---------|---|---|--|
| 1   | 2  | 3   | 4       | 5       | 6   | 7   | 8  |
| Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск» |  |   |         |         |   |   |  |
| 1.  | Разработка и реализация нормативных правовых актов, направленных на дальнейшую социальную защиту муниципальных служащих, совершенствование взаимодействия муниципальной и государственной гражданской службы   | Управление муниципальной службы, Департамент финансов, Департамент по правовым вопросам | 2023 г. | 2025 г. | Совершенствовании социальной защищенности муниципальных служащих                    | Снижение уровня квалификации и профессиональной подготовки муниципальных служащих, социальной защищенности муниципальных служащих, увеличение нарушений на муниципальной службе | Связь с целевыми показателями № 1, 2, 4, 6 |
| 2.  | Разработка и внедрение методик оценки профессиональных, деловых и моральных качеств кадров при проведении конкурсов, аттестации и квалификационных экзаменов с целью повышения профессионального уровня кадров | Управление муниципальной службы   | 2023 г. | 2025 г. | Повышение профессионального уровня муниципальных служащих                           | Снижение уровня квалификации и профессиональной подготовки муниципальных служащих   | Связь с целевыми показателями № 3, 5       |
| 3.  | Совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению и борьбе с коррупцией на муниципальной службе  | Управление муниципальной службы   | 2023 г. | 2025 г. | Снижение уровня коррупционных проявлений на муниципальной службе                    | Увеличение нарушений на муниципальной службе, в том числе коррупционной направленности  | Связь с целевым показателем № 6            |
| 4.  | Автоматизация кадровых процедур, повышение качества и эффективности муниципальной службы   | Управление муниципальной службы, Управление информатизации и                            | 2023 г. | 2025 г. | Внедрение информационно-коммуникационных технологий в систему управления персоналом | Снижение качества и эффективности муниципальной службы  | Связь с целевым показателем № 1            |
| 5.  | Подготовка на основе кадрового мониторинга   | Управление муниципальной службы   | 2023 г. | 2025 г. | Повышение профессионального уровня муниципальных                                    | Снижение уровня квалификации и профессиональной   | Связь с целевыми показателями № 1, 2, 5    |

|    |  |   |         |         |   |  |                                 |
|----|--|---|---------|---------|---|--|---------------------------------|
|    | плана обучения муниципальных служащих  |   |         |         | ых служащих   | ой подготовки муниципальных служащих   |                                 |
| 6. | Совершенствование механизма формирования, подготовки и использования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы                             | Управление муниципальной службы   | 2023 г. | 2025 г. | Формирование качественного состава кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы  | Ухудшение качественного состава кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы  | Связь с целевым показателем № 5 |
| 7. | Совершенствование механизма формирования, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров  | Управление муниципальной службы   | 2023 г. | 2025 г. | Формирование качественного состава муниципального резерва управленческих кадров   | Ухудшение качественного состава муниципального резерва управленческих кадров   | Связь с целевым показателем № 5 |
| 8. | Проведение работы по формированию и использованию кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы и муниципального резерва управленческих кадров | Управление муниципальной службы   | 2023 г. | 2025 г. | Эффективное использование Администрацией городского округа Саранск кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы и муниципального резерва управленческих кадров | Ухудшение качественного состава кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы и муниципального резерва управленческих кадров | Связь с целевым показателем № 5 |
| 9. | Совершенствование средств и методов информирования населения о деятельности Администрации городского округа Саранск  | Управление муниципальной службы, казенное учреждение городского округа Саранск «Городская общественная приемная», Департамент по социальной политике, Департамент городского хозяйства, Департамент перспективного развития, Департамент строительства, Департамент по экономической политике и | 2023 г. | 2025 г. | Повышение открытости деятельности Администрации и городского округа Саранск   | Снижение уровня открытости деятельности Администрации городского округа Саранск  | Связь с целевым показателем № 7 |

|     |  |   |         |         |   |  |                                 |
|-----|--|---|---------|---------|---|--|---------------------------------|
|     |  | взаимодействию с административными органами, Департамент финансов, Департамент по правовым вопросам, Административно-техническая инспекция (Управление), Отдел специальных программ, Управление записи актов гражданского состояния, Администрация Ленинского района, Администрация Октябрьского района, Администрация Пролетарского района |         |         |   |  |                                 |
| 10. | Проведение мониторинга с целью исследования уровня открытости, гласности и доступности муниципальной службы, получение информации об эффективности и результативности работы Администрации городского округа Саранск   | Управление муниципальной службы, Департамент по экономической политике и взаимодействию с административными органами  | 2023 г. | 2025 г. | Получение информации об эффективности и результативности работы Администрации и городского округа Саранск в целях дальнейшего совершенствования их деятельности | Увеличение доли граждан, которые не удовлетворены деятельностью городского округа Саранск  | Связь с целевым показателем № 7 |
| 11. | Включение в программы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих изучения вопросов противодействия коррупции, межнациональных и межконфессиональных отношений, правовых и морально-этических | Управление муниципальной службы   | 2023 г. | 2025 г. | Повышение качества дополнительных образовательных программ  | Снижение уровня знаний муниципальных служащих в области противодействия коррупции, межнациональных и межконфессиональных отношений, правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности | Связь с целевым показателем № 6 |

|     |  |  |         |         |   |   |                                      |
|-----|--|--|---------|---------|---|---|--------------------------------------|
|     | аспектов управленческой деятельности   |  |         |         |   |   |                                      |
| 12. | Организация проведения дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) муниципальных служащих | Управление муниципальной службы  | 2023 г. | 2025 г. | Профессиональная переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих | Снижение уровня квалификации и профессиональной подготовки муниципальных служащих | Связь с целевыми показателями № 1, 5 |
| 13. | Организация проведения обучающих семинаров, тренингов и других форм краткосрочного профессионального обучения муниципальных служащих                   | Управление муниципальной службы  | 2023 г. | 2025 г. | Повышение профессионального уровня муниципальных служащих                       | Снижение уровня квалификации и профессиональной подготовки муниципальных служащих | Связь с целевыми показателями № 2, 5 |
| 14. | Организация проведения диспансеризации и муниципальных служащих  | Управление муниципальной службы  | 2023 г. | 2025 г. | Исполнение норм действующего законодательства о муниципальной службе            | Неисполнение норм действующего законодательства о муниципальной службе            | Связь с целевыми показателями № 1    |
| 15. | Обеспечение выполнения функций органов местного самоуправления   | Департамент финансов Администрации городского округа Саранск, Бухгалтерия (Управление) Администрации городского округа Саранск, Администрация Ленинского района, Администрация Октябрьского района, Администрация Пролетарского района, обеспечение деятельности КУ «Городская общественная приемная», финансовое обеспечение МУ «Автобаза Администрации городского округа Саранск», | 2023 г. | 2025 г. | Исполнение норм действующего законодательства о муниципальной службе            | Неисполнение норм действующего законодательства о муниципальной службе            | Связь с целевыми показателями № 6    |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
|  |  | обеспечение деятельности КУ «Городское жилищное агентство»,<br>обеспечение деятельности КУ «Городская недвижимость»,<br>обеспечение деятельности КУ «Градостроительство»,<br>обеспечение деятельности КУ «Городская служба заказчика по капитальному строительству»,<br>Департамент перспективного развития,<br>Департамент городского хозяйства,<br>Департамент по социальной политике,<br>Управление записи актов гражданского состояния |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

**4. Основные меры правового регулирования, направленные на достижение целей и конечных результатов программы**

При выполнении мероприятий программы по мере необходимости Управление муниципальной службы Администрации городского округа Саранск принимает нормативные акты в соответствии со своими полномочиями.

Реализация мероприятий программы осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами городского округа Саранск. Своевременное их принятие позволит качественно реализовать предусмотренные программой мероприятия.

**5. Ресурсное обеспечение программы и прогнозная оценка расходов за счет всех источников финансирования на реализацию программы**

Ресурсное обеспечение программных мероприятий в разрезе всех источников финансирования приведено в Таблице 3.

Таблица 3

**Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств бюджета городского округа Саранск, а также прогнозная (справочная) оценка расходов за счет всех источников финансирования**

| № п/п | Наименование программы, основного мероприятия | Ответственный исполнитель, участники | Источники финансирования | Расходы, тыс. руб. |             |          |
|-------|---|--------------------------------------|--------------------------|--------------------|-------------|----------|
|       |   |                                      |                          | Всего              | в том числе |          |
|       |   |                                      |                          |                    | 2023 год    | 2024 год |
|       |   |                                      |                          |                    |             |          |

| 1    | 2  | 3   | 4     | 5         | 6        | 7        | 8        |
|------|--|---|-------|-----------|----------|----------|----------|
| 1.   | «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск»  | Управление муниципальной службы Администрации городского округа Саранск, Департамент финансов Администрации городского округа Саранск | Всего | 1220520,5 | 407211,7 | 406654,4 | 406654,4 |
|      |  |   | ФБ    | 29774,0   | 8969,8   | 10402,1  | 10402,1  |
|      |  |   | РБ    | 47667,3   | 15876,9  | 15895,2  | 15895,2  |
|      |  |   | МБ    | 1143079,2 | 382365,0 | 380357,1 | 380357,1 |
| 1.1  | Разработка и реализация нормативных правовых актов, направленных на дальнейшую социальную защиту муниципальных служащих, совершенствование взаимодействия муниципальной и государственной гражданской службы   | Управление муниципальной службы, Департамент финансов, Департамент по правовым вопросам   | -     | -         | -        | -        | -        |
| 1.2. | Разработка и внедрение методик оценки профессиональных, деловых и моральных качеств кадров при проведении конкурсов, аттестации и квалификационных экзаменов с целью повышения профессионального уровня кадров | Управление муниципальной службы   | -     | -         | -        | -        | -        |
| 1.3. | Совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению и борьбе с коррупцией на муниципальной службе  | Управление муниципальной службы   | -     | -         | -        | -        | -        |
| 1.4. | Автоматизация кадровых процедур, повышение качества и эффективности муниципальной службы   | Управление муниципальной службы, Управление информатизации  | -     | -         | -        | -        | -        |
| 1.5. | Подготовка на основе кадрового мониторинга плана обучения муниципальных служащих   | Управление муниципальной службы   | -     | -         | -        | -        | -        |
| 1.6. | Совершенствование  | Управление  | -     | -         | -        | -        | -        |

|      |  |   |   |   |   |   |   |
|------|--|---|---|---|---|---|---|
|      | механизма формирования, подготовки и использования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы   | муниципальной службы  |   |   |   |   |   |
| 1.7. | Совершенствование механизма формирования, подготовки и использования муниципального резерва управленческих кадров  | Управление муниципальной службы   | - | - | - | - | - |
| 1.8. | Проведение работы по формированию и использованию кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы и муниципального резерва управленческих кадров | Управление муниципальной службы   | - | - | - | - | - |
| 1.9. | Совершенствование средств и методов информирования населения о деятельности Администрации городского округа Саранск  | Управление муниципальной службы, казенное учреждение городского округа Саранск «Городская общественная приемная», Департамент по социальной политике, муниципальные учреждения городского округа Саранск социальной сферы, Департамент городского хозяйства, Департамент перспективного развития, Департамент строительства, Департамент по экономической политике и взаимодействию с | - | - | - | - | - |

|       |   |  |   |   |   |   |   |
|-------|---|--|---|---|---|---|---|
|       |   | административными органами, Департамент финансов, Департамент по правовым вопросам, Административно-техническая инспекция (Управление), Отдел специальных программ, Управление записи актов гражданского состояния, Администрация Ленинского района, Администрация Октябрьского района, Администрация Пролетарского района |   |   |   |   |   |
| 1.10. | Проведение мониторинга с целью исследования уровня открытости, гласности и доступности муниципальной службы, получение информации об эффективности и результативности работы Администрации городского округа Саранск  | Управление муниципальной службы, Департамент по экономической политике и взаимодействию с административными органами   | - | - | - | - | - |
| 1.11. | Включение в программы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих изучения вопросов противодействия коррупции, межнациональных и межконфессиональных отношений, правовых и морально-этических аспектов управленческой деятельности | Управление муниципальной службы  | - | - | - | - | - |
| 1.12. | Организация проведения дополнительного  | Управление муниципальной службы  | - | - | - | - | - |



|       |  |   |       |           |          |          |          |
|-------|--|---|-------|-----------|----------|----------|----------|
|       | профессионального образования (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) муниципальных служащих                      |   |       |           |          |          |          |
| 1.13. | Организация проведения обучающих семинаров, тренингов и других форм краткосрочного профессионального обучения муниципальных служащих | Управление муниципальной службы   | -     | -         | -        | -        | -        |
| 1.14. | Организация проведения диспансеризации муниципальных служащих  | Управление муниципальной службы   | МБ    | 2 437,5   | 812,5    | 812,5    | 812,5    |
| 1.15. | Обеспечение выполнения функций органов местного самоуправления   | Администрация городского округа Саранск со структурными подразделениями с правом юридического лица и подведомственные ей муниципальные учреждения | Всего | 1218083,0 | 406399,2 | 405841,9 | 405841,9 |
|       |  |   | ФБ    | 29774,0   | 8969,8   | 10402,1  | 10402,1  |
|       |  |   | РБ    | 47667,3   | 15 876,9 | 15895,2  | 15895,2  |
|       |  |   | МБ    | 1140641,7 | 381552,5 | 379544,6 | 379544,6 |

где ФБ - федеральный бюджет;  
РБ - республиканский бюджет;  
МБ - местный бюджет.

Обоснование объемов ресурсного обеспечения программных расходов приведено ниже:

финансирование проведения диспансеризации муниципальных служащих – 2 437,53 тыс. рублей (из расчета 215 чел. - количество муниципальных служащих, из них: женщин до 40 лет - 75 чел. по 3, 395 тыс. руб.; женщин после 40 лет - 95 чел. по 4,3 тыс. руб.; мужчин до 40 лет - 24 чел. по 3,203 тыс. руб.; мужчин после 40 лет - 21 чел. по 3,453 тыс. руб. Итого: 812,51 тыс. руб. за 1 год.).

Расходы на обеспечение выполнения функций органами местного самоуправления и подведомственными Администрации городского округа учреждениями в размере – 1 218 083,0 тыс. рублей определяются в соответствии с порядком формирования проекта бюджета городского округа Саранск на соответствующий финансовый год.

В случае несоответствия результатов выполнения Программы целевым индикаторам и показателям эффективности ассигнования из бюджета городского округа Саранск на реализацию Программы могут быть сокращены в соответствии с установленным порядком.

6. Анализ рисков реализации программы  
и описание мер по управлению рисками с целью  
минимизации их влияния на достижение целей программы

На реализацию Программы негативное влияние может оказать недостаточное финансирование мероприятий Программы из бюджета городского округа Саранск.

#### 7. Механизм реализации программы

Разработку и реализацию программы осуществляет Управление муниципальной службы Администрации городского округа Саранск. Методическое обеспечение, координацию работ по разработке и реализации программ, общий контроль за ходом реализации программы осуществляет Управление экономики Администрации городского округа Саранск. Контроль за реализацией программы в части распределения бюджетных ассигнований на реализацию программы и их целевого использования осуществляет Департамент финансов Администрации городского округа Саранск.