



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ВЕРХНЕСАЛДИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 30.08.2022 № 2367  
г. Верхняя Салда

***Об утверждении муниципальной программы  
«Развитие кадровой политики в системе муниципального управления  
Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в  
Верхнесалдинском городском округе»***

В соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Верхнесалдинского городского округа, постановлениями администрации Верхнесалдинского городского округа от 06.04.2015 № 1154 «Об утверждении Порядка формирования и реализации муниципальных программ Верхнесалдинского городского округа» (в редакции постановлений администрации Верхнесалдинского городского округа от 20.07.2015 № 2173, от 11.09.2015 № 2697, от 28.09.2018 № 2594, от 06.08.2021 № 2057), от 27.04.2022 № 1199 «Об утверждении перечня муниципальных программ Верхнесалдинского городского округа, подлежащих разработке в 2022 году»,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе» (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановление администрации Верхнесалдинского городского округа от 15.10.2015 № 3046 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе до 2024 года» (в редакции постановлений администрации Верхнесалдинского городского округа от 17.02.2016 № 669, от 21.03.2016 № 1068, от 04.07.2016 № 2156, от 17.01.2017 № 138, от 01.09.2017 № 2494, от 24.01.2018 № 218, от 09.04.2018 № 1102, от 31.05.2018 № 1612 от 27.11.2018 № 3203, от 05.02.2019 № 355, от 13.08.2019 № 2336, от 30.01.2020 № 267, от 06.08.2020 № 1873, от 25.01.2021 № 168, от 24.01.2022 № 124).

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2023 года.

4. Настоящее постановление опубликовать в официальном печатном издании «Салдинская газета» и разместить на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа <http://v-salda.ru>.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Верхнесалдинского  
городского округа



И.Б. Сальников

УТВЕРЖДЕНА  
постановлением администрации  
Верхнесалдинского городского  
округа  
от 30.08.2022 № 2361  
«Об утверждении муниципальной  
программы «Развитие кадровой  
политики в системе  
муниципального управления  
Верхнесалдинского городского  
округа и противодействие  
коррупции в Верхнесалдинском  
городском округе»

**Муниципальная программа  
«Развитие кадровой политики в системе муниципального управления  
Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в  
Верхнесалдинском городском округе»**

## ПАСПОРТ

### Муниципальной программы

«Развитие кадровой политики в системе муниципального управления  
Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в  
Верхнесалдинском городском округе»

Ответственный исполнитель муниципальной программы	Администрация Верхнесалдинского городского округа
Сроки реализации муниципальной программы	2023-2030 годы
Цели и задачи муниципальной программы	<p>Цель: формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе муниципального управления администрации Верхнесалдинского городского округа, направленного на обеспечение социально-экономического развития Верхнесалдинского городского округа, искоренение причин и условий, порождающих коррупцию, на территории Верхнесалдинского городского округа.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) совершенствование правового регулирования муниципального управления администрации Верхнесалдинского городского округа в сфере кадровой политики;</li> <li>2) профессиональное развитие кадрового потенциала администрации Верхнесалдинского городского округа;</li> <li>3) повышение эффективности системы мер по противодействию коррупции на муниципальной службе в Верхнесалдинском городском округе;</li> <li>4) обеспечение социальной выплаты гражданам, замещавшим муниципальные должности Верхнесалдинского городского округа</li> </ol>
Перечень подпрограмм муниципальной программы	нет
Перечень основных целевых показателей муниципальной программы	1) доля разработанных нормативно-правовых актов городского округа по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции от общего количества нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы и

	<p>противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами;</p> <p>2) доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа;</p> <p>3) доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа, от общего количества заседаний комиссий;</p> <p>4) доля проведенных заседаний комиссии по координации работы по противодействию коррупции, информация о результатах которых размещена на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа, от общего количества заседаний комиссий;</p> <p>5) количество проводимых с муниципальными служащими занятий по вопросам выполнения обязанностей, соблюдения ограничений, запретов и требований к служебному поведению, установленных законодательством о муниципальной службе и о противодействии коррупции;</p> <p>6) доля муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений, которые приняли участие в занятиях и семинарах по вопросам противодействия коррупции, от количества муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений;</p> <p>7) доля муниципальных служащих, получивших выплаты единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию, от числа подавших</p>
--	--

	заявление, отвечающих требуемым критериям; 8) доля граждан, ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры социальной поддержки от числа подавших заявления, отвечающих требуемым критериям
Объемы финансирования муниципальной программы (подпрограмм) по годам реализации, тыс. рублей	Всего – 93887,7 тыс. рублей, из них: 2023 год – 11205,9 тыс. рублей; 2024 год – 11431,2 тыс. рублей; 2025 год – 11875,1 тыс. рублей; 2026 год – 11875,1 тыс. рублей; 2027 год – 11875,1 тыс. рублей; 2028 год – 11875,1 тыс. рублей; 2029 год – 11875,1 тыс. рублей; 2030 год – 11875,1 тыс. рублей, из них местный бюджет: 93887,7 тыс. рублей, в том числе: 2023 год – 11205,9 тыс. рублей, 2024 год – 11431,2 тыс. рублей; 2025 год – 11875,1 тыс. рублей; 2026 год – 11875,1 тыс. рублей; 2027 год – 11875,1 тыс. рублей; 2028 год – 11875,1 тыс. рублей; 2029 год – 11875,1 тыс. рублей; 2030 год – 11875,1 тыс. рублей
Адрес размещения муниципальной программы в сети Интернет	Официальный сайт городского округа <a href="http://www.v-salda.ru">http://www.v-salda.ru</a>

### **Раздел 1. Характеристика и анализ текущего состояния кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа**

Приоритеты развития кадровой политики Верхнесалдинского городского округа в рамках реализации муниципальной программы определены Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

Стратегические подходы повышения эффективности муниципального управления формируются с учетом приоритетных направлений развития Свердловской области, установленных Законом Свердловской области от 21 декабря 2015 года № 151-ОЗ «О Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016 – 2030 годы».

Выработка единого подхода в развитии кадровой политики и создание эффективной целостной системы формирования кадрового потенциала в Верхнесалдинском городском округе осуществляются в соответствии с Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» и являются важнейшими ресурсами развития в Верхнесалдинского городского округа. Целенаправленное формирование кадрового состава влияет на эффективность муниципального управления, успешность социально-экономического развития Верхнесалдинского городского округа.

В Верхнесалдинском городском округе созданы правовые основы и обеспечено стабильное функционирование муниципального управления, а именно:

1) разработана нормативно-правовая база Верхнесалдинского городского округа в целях реализации законодательства Российской Федерации о муниципальной службе, в сфере противодействия коррупции;

2) создана система мониторинга формирования кадрового состава на муниципальной службе;

3) разработана система переподготовки и повышения квалификации лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности администрации Верхнесалдинского городского округа;

4) формируется на постоянной основе реестр муниципальных служащих Верхнесалдинского городского округа и резерв управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа;

5) разработана система осуществления проверочных мероприятий по соблюдению законодательства о муниципальной службе, в сфере противодействия коррупции;

6) разработано положение о резерве управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа и на постоянной основе осуществляется работа с ним;

7) разработана система профилактических мер противодействия коррупции на муниципальной службе.

В целях анализа тенденций развития системы муниципального управления в разрезе кадровой политики, проводимой органами местного самоуправления Верхнесалдинского городского округа необходимо рассматривать три взаимосвязанных направления (блока вопросов), в рамках которых планируется проведение мероприятий.

## **1. Развитие муниципальной службы**

В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Законом Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области» развитие местного самоуправления обеспечивается муниципальными программами и программами развития муниципальной службы Свердловской области.

Фактическая численность муниципальных служащих на 01 июля 2022 года составляет 49 человек (на 01 июля 2015 года – 52 человека).

Одним из основных условий поступательного развития муниципального образования является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава администрации Верхнесалдинского городского округа.

По состоянию на 01 июля 2022 года высшее образование имеют 48 муниципальных служащих, или 98% от их общего числа (по состоянию на 01 июля 2015 года – 49 муниципальных служащих, или 94% от их общего числа); среднее профессиональное – 1 муниципальный служащий, или 2% служащих (по состоянию на 01 июля 2015 года – 3 муниципальных служащих, или 5,7 % служащих).

Более 6% (3 муниципальных служащих) имеют два и более высших образования (в 2015 году – более 2%, или 2 муниципальных служащих). Муниципальных служащих, не соответствующих квалификационным требованиям к уровню образования для замещения должностей муниципальной службы не имеется.

В распределении по возрасту состав муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа выглядит следующим образом (по состоянию на 01 июля 2022 года):

- до 30 лет – 3 человека, или 6,1%;
- от 30 до 39 лет – 13 человек, или 26,5%;
- от 40 до 49 лет – 18 человек, или 36,7%;
- от 50 до 59 лет – 14 человек, или 28,5%;
- от 60 лет и старше – 1 человек, или 2%.

Среди муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа по состоянию на 01 июля 2022 года в основном преобладают женщины - 39 человек, или 79,6%, мужчины – 10 человек, или 20,4 %.

В распределении по стажу муниципальной службы состав муниципальных служащих выглядит следующим образом:

- до 1 года – 1 человек, или 2,0 % служащих;
- от 1 года до 5 лет – 6 человек, или 12,3% служащих;
- от 5 лет до 10 лет – 10 человек, или 20,4% служащих;
- от 10 до 15 лет – 5 человек, или 10,2% служащих;
- от 15 до 20 лет – 13 человек, или 26,5 % служащих;
- от 20 до 25 лет – 5 человек, или 10,2 % служащих;
- более 25 лет – 9 человек, или 18,3 % служащих.

Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа осуществляется на основании соответствующих программ.

В результате по программам повышения квалификации в 2021 году обучено 23 человека (47% от общего числа муниципальных служащих), в 2015 году 22 человека (42,3% от общего числа муниципальных служащих).

В соответствии со статьей 33 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе», Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного

самоуправления в Российской Федерации», статьей 6 Областного закона от 29 октября 2007 года № 136-ОЗ «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области», Указом Губернатора Свердловской области от 25 октября 2010 года № 941-УГ «О резерве управленческих кадров Свердловской области» в администрации Верхнесалдинского городского округа сформирован резерв управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа.

Цель – формирование эффективного состава управленческих кадров, отвечающих квалификационным требованиям, проявивших себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности.

По состоянию на 01 июля 2022 года в резерве управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа состоит 19 человек.

Резерв управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа можно охарактеризовать по следующим параметрам:

1) по гендерному признаку: в составе резерва – 18 женщин и 1 мужчина;

2) по группам резерва :

- должности муниципальной службы в администрации Верхнесалдинского городского округа (11 человек);

- руководители муниципальных учреждений, подведомственных администрации (8 человек);

3) по возрасту

- 25 – 35 лет – 1 (5,2%);

- свыше 35 лет – 18 (94,7 %).

В соответствии с положением о резерве управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа процесс формирования резерва управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа состоит из двух этапов:

1) первый этап – прием документов у кандидатов;

2) второй этап – итоговый отбор кандидатов.

Лицу, включенному в резерв управленческих кадров определен куратор профессиональной подготовки из числа заместителей главы администрации Верхнесалдинского городского округа, руководителей муниципальных учреждений.

Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров Верхнесалдинского городского округа осуществляется по следующим формам:

1) самоподготовка и самообразование;

2) участие в семинарах, форумах, конференциях, круглых столах и тренингах;

3) участие в деятельности коллегиальных и совещательных органов;

4) участие в разработке и реализации социально-значимых для Верхнесалдинского городского округа проектов и программ;

5) подготовка докладов и статей;

6) повышение квалификации;

7) обучение в образовательных учреждениях;

8) стажировка;

9) иные формы подготовки.

По состоянию на 01 июля 2022 года в развитии муниципальной службы существует ряд проблем:

1) отсутствие профильного профессионального образования у муниципальных служащих: несмотря на высокий уровень образования, большинство муниципальных служащих не имеют образования по соответствующей специальности;

2) применение устаревших кадровых технологий оценки и подбора кадров на муниципальной службе;

3) отсутствие системности в работе с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава органов местного самоуправления;

4) слабая система мотивации муниципальных служащих, что не позволяет поощрять высокоэффективных муниципальных служащих;

5) негативный имидж муниципального служащего и неконкурентоспособный уровень заработной платы, что не позволяет привлекать на муниципальную службу высокопрофессиональных специалистов;

6) низкий уровень материально-технического обеспечения;

7) недостаточное использование современных информационных технологий (электронный документооборот, автоматизированные системы управления, система электронных услуг населению).

## **2. Противодействие коррупции**

В Верхнесалдинском городском округе реализуется комплекс мер по противодействию коррупции. Создана достаточная нормативная правовая база в сфере противодействия коррупции, которая постоянно совершенствуется и развивается.

Все нормативные правовые акты, принятые в Верхнесалдинском городском округе в сфере противодействия коррупции соответствуют законодательству Российской Федерации. В целях выявления и устранения положений, создающих условия для проявления коррупции, в нормативных правовых актах Верхнесалдинского городского округа и проектах нормативных правовых актов Верхнесалдинского городского округа проводится их антикоррупционная экспертиза.

Антикоррупционный контроль за соблюдением муниципальными служащими Верхнесалдинского городского округа, установленных ограничений и запретов, требований о предотвращении или урегулировании конфликта интересов, иных обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, осуществляется лицами, ответственными за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

В целях соблюдения антикоррупционного законодательства в 2022 году организовано проведение ежегодной компании по представлению муниципальными служащими сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также доходах супруги (супруга)

и несовершеннолетних детей за 2021 год. В 2022 году подали справку 49 муниципальных служащих и 14 руководителей, подведомственных учреждений администрации и проверили достоверность и полноту сведений о своих доходах, об имуществе и счетах в банках, а также сведения о доходах, об имуществе и счетах в банках своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей за 2021 год с помощью личного кабинета налогоплательщика.

За 2021 - 2022 годы не представивших сведения и уведомивших о невозможности представления сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера не имеется.

В 2021 году по представлению Верхнесалдинской городской прокуратуры за нарушение Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», выразившееся в представлении недостоверных и неполных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера 1 муниципальный служащий привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

Одним из инструментов предотвращения конфликта интересов является предварительное уведомление представителя нанимателя о выполнении иной оплачиваемой работы, в котором указывается на отсутствие конфликта интересов при ее осуществлении. В 2021 году 20 муниципальных служащих уведомили представителя нанимателя (работодателя) об иной оплачиваемой работе (по состоянию на 01 июля 2022 года 5 муниципальных служащих).

С 2014 года действует институт уведомления муниципальными служащими о получении подарка в связи с исполнением служебных обязанностей, за 2021 год и по состоянию на 01 июля 2022 года уведомлений не поступало.

С 2009 года действует институт уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения муниципальных служащих к совершению коррупционных правонарушений. В 2021 году и по состоянию на 01 июля 2022 года уведомлений в адрес представителя нанимателя не поступало.

С 2018 года ведется работа по актуализации сведений, содержащихся в анкетах, представляемых муниципальными служащими при поступлении на муниципальную службу, и составлению таблиц с анкетными данными служащих, их родственников и свойственников. По состоянию на 01 июля 2022 года, поступивших на муниципальную службу для замещения должностей муниципальной службы – 2, которые представили анкеты по актуализированной форме, анкеты проанализированы, конфликта интересов не выявлено. В отношении 49 муниципальных служащих составлены таблицы с анкетными данными, а также анкетными данными их родственников и свойственников, граждан и организаций, с которыми муниципальный служащий и лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями. Таблицы, составленные в отношении 49 муниципальных служащих, в целях предотвращения конфликта интересов, доводятся до сведения муниципальных служащих и руководителей структурных подразделений под роспись для учета

при распределении служебных обязанностей и недопущения ситуаций конфликта интересов. По состоянию на 01 июля 2022 года возможного конфликта интересов не выявлено.

Проводится анализ уведомлений организаций о заключении трудовых (гражданско-правовых) договоров с бывшими муниципальными служащими, за 6 месяцев 2022 года рассмотрено 1 уведомление поступившее от предприятий и организаций о заключении трудовых договоров с бывшими муниципальными служащими (в 2021 году – 11 уведомлений), составлены мотивированные заключения об отсутствии нарушений требований Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

В администрации Верхнесалдинского городского округа функционирует комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа и урегулированию конфликта интересов, в 2022 году проведено 2 заседания комиссии, на которых рассмотрено 2 уведомления муниципальных служащих о возможном конфликте интересов, комиссией установлено, что конфликт интересов отсутствует, приняты меры по предотвращению или урегулированию ситуаций конфликта интересов.

На комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов выявлен и рассмотрен факт неуведомления муниципальным служащим представителя нанимателя (работодателя) о личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая может привести к конфликту интересов. Муниципальный служащий привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

Целью муниципальной программы является искоренение причин и условий, порождающих коррупцию в органах местного самоуправления на территории Верхнесалдинского городского округа.

Цели и задачи программы сформулированы с учетом приоритетов, установленных следующими нормативными правовыми актами:

1) Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (далее – Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ);

2) Национальным планом противодействия коррупции на 2021-2024 годы, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 года № 478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы» (далее – Национальный план противодействия коррупции на 2021-2024 годы);

3) Законом Свердловской области от 20 февраля 2009 года № 2-ОЗ «О противодействии коррупции в Свердловской области» (далее - Закон Свердловской области от 20 февраля 2009 года № 2-ОЗ»).

Согласно Федеральному закону от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» противодействие коррупции – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления,

институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- 1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- 2) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (профилактика коррупции);
- 3) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

В соответствии со статьями 6 и 7 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» одной из основных мер по профилактике коррупции является формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению. К основным направлениям деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции относятся принятие законодательных, административных и иных мер, направленных на привлечение муниципальных служащих, а также граждан к более активному участию в противодействии коррупции, формирование в обществе негативного отношения к коррупционному поведению.

Формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе муниципального управления, направленного на обеспечение социально-экономического развития Верхнесалдинского городского округа, является приоритетной целью муниципальной программы.

Для достижения указанной цели необходимо решение следующих задач:

- 1) совершенствование правового регулирования муниципального управления Верхнесалдинского городского округа в сфере кадровой политики;
- 2) профессиональное развитие кадрового потенциала администрации Верхнесалдинского городского округа;
- 3) повышение эффективности системы мер по противодействию коррупции на муниципальной службе в Верхнесалдинском городском округе;
- 4) обеспечение социальной выплаты гражданам, замещающим муниципальные должности Верхнесалдинского городского округа.

Для выполнения указанных задач необходимо внедрение новых принципов кадровой политики:

- 1) совершенствование объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей муниципальной службы, включая использование информационных технологий;
- 2) формирование и активное практическое использование кадровых резервов;
- 3) развитие системы наставничества на муниципальной службе;
- 4) стимулирование муниципальных служащих к повышению эффективности своей профессиональной служебной деятельности, совершенствование системы социальных гарантий на муниципальной службе;
- 5) совершенствование системы нематериальной мотивации муниципальных служащих;

б) внедрение новых форм профессионального развития муниципальных служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий;

7) ускоренное внедрение информационно-коммуникационных технологий в кадровую работу в целях повышения ее качества.

## **Раздел 2. Цели и задачи, целевые показатели реализации муниципальной программы**

Цели, задачи и целевые показатели муниципальной программы приведены в приложении № 1 к муниципальной Программе.

Расчет целевых показателей муниципальной программы производится в соответствии с методикой расчета целевых показателей муниципальной программы, приведенной в приложении № 3 к муниципальной программе.

## **Раздел 3. План мероприятий по выполнению муниципальной программы**

Для достижения цели Программы и выполнения поставленных задач разработан план мероприятий Программы. Перечень мероприятий Программы по направлениям с указанием годовых размеров расходов по источникам финансирования, а также взаимосвязь с показателями, на достижение которых направлены мероприятия, приведены в приложении № 2 к Программе.

Организацию реализации муниципальной программы и контроль за выполнением предусмотренных в ней мероприятий осуществляет группа по кадровому обеспечению администрации Верхнесалдинского городского округа.

Приложение № 1  
к муниципальной программе  
«Развитие кадровой политики в  
системе муниципального  
управления Верхнесалдинского  
городского округа и  
противодействие коррупции в  
Верхнесалдинском городском  
округе»

**Цели, задачи и целевые показатели реализации муниципальной программы  
«Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и  
противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе»**

№ строки	Наименование цели (целей) и задач, целевых показателей	Единица измерения	Значение целевого показателя реализации муниципальной программы								Источник значений показателей
			2023 год	2024 год	2025 год	2026 год	2027 год	2028 год	2029 год	2030 год	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	<b>Цель. Формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе муниципального управления, направленного на обеспечение социально-экономического развития Верхнесалдинского городского округа</b>										
2.	<b>Задача 1. Совершенствование правового регулирования муниципального управления администрации Верхнесалдинского городского округа в сфере кадровой политики</b>										
3.	<b>Целевой показатель 1</b> Доля разработанных нормативно-	процентов	100	100	100	100	100	100	100	100	пункт 5 статьи 3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	правовых актов городского округа по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции от общего количества нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами											Национальный план противодействия коррупции на 2021-2024 годы, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 года «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы»
4.	<b>Задача 2. Профессиональное развитие кадрового потенциала администрации Верхнесалдинского городского округа</b>											
5.	<b>Целевой показатель 1</b> Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, от	процентов (не менее)	10	10	10	10	10	10	10	10	10	Федеральный закон от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136 «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	общего количества муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа										
6.	<b>Задача 3. Повышение эффективности системы мер по противодействию коррупции на муниципальной службе в Верхнесалдинском городском округе</b>										
7.	<b>Целевой показатель 1</b> Доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа, от общего количества заседаний комиссий	процентов	100	100	100	100	100	100	100	100	Указ Президента Российской Федерации от 01.07.2010 № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»; Методические рекомендации организации работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационных комиссий) в федеральных государственных органах, одобренные президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции Протокол от 13.04.2011 №

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
											24)
8.	<b>Целевой показатель 2</b> Доля проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции в Верхнесалдинском городском округе, информация о результатах которых размещена на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа, от общего количества заседаний комиссий	процентов	100	100	100	100	100	100	100	100	Указ Президента Российской Федерации от 15 июля 2015 года «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции»
9.	<b>Целевой показатель 3</b> Количество проводимых с муниципальными служащими занятий по вопросам выполнения обязанностей, соблюдения ограничений,	Количество занятий	4	4	4	4	4	4	4	4	Федеральный закон от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года № 136 «Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области»; Национальный план противодействия коррупции на 2021-2024

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	запретов и требований к служебному поведению, установленных законодательством о муниципальной службе и о противодействии коррупции										годы, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 года «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы»
10.	<b>Целевой показатель 4</b> Доля муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений, которые приняли участие в занятиях и семинарах по вопросам противодействия коррупции, от количества муниципальных служащих, замещающих должности	Процентов, не менее	80	80	80	80	80	80	80	80	Федеральный закон от 25 декабря 2008 года № 272-ФЗ «О противодействии коррупции»; Национальный план противодействия коррупции на 2021-2024 годы, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 года «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы»

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений										
11.	<b>Задача 4. Обеспечение социальной выплаты гражданам, замещавшим муниципальные должности Верхнесалдинского городского округа</b>										
12.	<b>Целевой показатель 1</b> Доля муниципальных служащих, получивших выплаты единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию, от числа подавших заявление, отвечающих требуемым критериям	процентов	100	100	100	100	100	100	100	100	Решение Думы городского округа от 19.06.2018 № 95 «Об утверждении Положения о поощрении муниципальных служащих Верхнесалдинского городского округа и порядке его применения»
13.	<b>Целевой показатель 2</b> Доля граждан, ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры	процентов	100	100	100	100	100	100	100	100	Федеральный закон от 15 декабря 2001 года № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»; от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	социальной поддержки от числа подавших заявления, отвечающих требуемым критериям										28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»

















1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	выслугу лет гражданам, замещавшим муниципальные должности на постоянной основе и должности муниципальной службы администрации Верхнесалдинского городского округа										
26.	<b>местный бюджет</b>	<b>90858,3</b>	<b>10568,4</b>	<b>11089,5</b>	<b>11533,4</b>	<b>11533,4</b>	<b>11533,4</b>	<b>11533,4</b>	<b>11533,4</b>	<b>11533,4</b>	

».

Приложение № 3  
к муниципальной программе  
«Развитие кадровой политики в  
системе муниципального  
управления Верхнесалдинского  
городского округа и  
противодействие коррупции в  
Верхнесалдинском городском  
округе»

## МЕТОДИКА

### расчета целевых показателей муниципальной программы «Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе»

**Целевой показатель 1.** Доля разработанных нормативно-правовых актов городского округа по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции от общего количества нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами.

Целевой показатель определяется по формуле:

$A = B/C \times 100\%$ , где:

А- Доля разработанных нормативно-правовых актов городского округа по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции от общего количества нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами;

В – количество разработанных нормативно-правовых актов городского округа по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции;

С – количество нормативно-правовых актов по вопросам муниципальной службы и противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами.

**Целевой показатель 2.** Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа (не менее 10%).

Целевой показатель определяется по формуле:

$A = B \times 100 / C$ , где:

А – доля муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, от общего числа муниципальных служащих;

В – количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование;

С – общее число муниципальных служащих.

**Целевой показатель 3.** Доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа, от общего количества заседаний комиссий.

Целевой показатель определяется по формуле:

$A = B / C \times 100\%$ , где:

**A** – доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, от общего количества заседаний комиссий, выраженная в процентах;

**B** – количество проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

**C** – количество проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов.

**Целевой показатель 4.** Доля проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции, информация о результатах которых размещена на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа, от общего количества заседаний комиссий.

Целевой показатель определяется по формуле:

$A = B / C \times 100\%$ , где:

**A** – доля проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, от общего количества заседаний комиссий, выраженная в процентах;

**B** – количество проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции, информация о результатах которых размещена на официальном сайте городского округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;

**C** – количество проведенных заседаний комиссии по противодействию коррупции.

**Целевой показатель 5.** Количество проводимых с муниципальными служащими занятий по вопросам выполнения обязанностей, соблюдения ограничений, запретов и требований к служебному поведению, установленных законодательством о муниципальной службе и о противодействии коррупции.

Значение показателя рассчитывается как число проведенных занятий с муниципальными служащими администрации Верхнесалдинского городского округа на основе служебных записок руководителей структурных подразделений и составленного плана проведения занятий.

**Целевой показатель 6.** Доля муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений, которые приняли участие в семинарах по вопросам

противодействия коррупции.

Целевой показатель определяется по формуле:

$A = B/C \times 100\%$ , где:

*A* – Доля муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений, которые приняли участие в занятиях и семинарах по вопросам противодействия коррупции.

*B* – количество муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений, которые приняли участие в семинарах по вопросам противодействия коррупции.

*C* – количество муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы с высоким риском коррупционных проявлений.

**Целевой показатель 7.** Доля муниципальных служащих, получивших выплаты единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию, от числа подавших заявление, отвечающих требуемым критериям.

Целевой показатель определяется по формуле:

$A = B/C \times 100\%$ , где:

*A* – Доля муниципальных служащих, получивших выплаты единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию, от числа подавших заявление, отвечающих требуемым критериям;

*B* – количество муниципальных служащих, получивших выплаты единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию;

*C* – количество муниципальных служащих, подавших заявление на выплату единовременного поощрения за многолетний труд, и в связи с уходом на пенсию.

**Целевой показатель 8.** Доля граждан, ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры социальной поддержки от числа подавших заявления, отвечающих требуемым критериям.

Целевой показатель определяется по формуле:

$A = B/C \times 100\%$ , где:

*A* – Доля граждан, ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры социальной поддержки от числа подавших заявления, отвечающих требуемым критериям.

*B* – количество граждан ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры социальной поддержки;

*C* – количество граждан ранее замещавших должности муниципальной службы подавших заявления на получение меры социальной поддержке.

».