УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации Верхнесалдинского городского округа

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«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»**

**Верхнесалдинский городской округ**

**2022**

**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 | 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.  Задачи:  1) совершенствование правового регулирования муниципального управления администрации 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, замещавшим муниципальные должности Верхнесалдинского городского округа |
| 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 противодействия коррупции, предусмотренных к принятию федеральными и областными нормативно-правовыми актами;  2) доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа;  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;  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;  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;  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;  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;  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 – 95075,5 тыс. рублей, из них:  2023 год – 11236,7 тыс. рублей;  2024 год –11591,0 тыс. рублей;  2025 год –12041,3 тыс. рублей;  2026 год – 12041,3 тыс. рублей;  2027 год – 12041,3 тыс. рублей;  2028 год – 12041,3 тыс. рублей;  2029 год – 12041,3 тыс. рублей;  2030 год – 12041,3 тыс. рублей,  из них местный бюджет: 95075,5 тыс. рублей, в том числе:  2023 год – 11236,7 тыс. рублей,  2024 год – 11591,0 тыс. рублей;  2025 год – 12041,3 тыс. рублей;  2026 год – 12041,3 тыс. рублей;  2027 год – 12041,3 тыс. рублей;  2028 год – 12041,3 тыс. рублей;  2029 год – 12041,3 тыс. рублей;  2030 год – 12041,3 тыс. рублей |
| Адрес размещения муниципальной программы в сети Интернет | Официальный сайт городского округа http://www.v-salda.ru |

**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 взаимозависимых 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;

6) 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 п[риложении №](consultantplus://offline/ref=AF2F620E768E09F937B4591212D9FFECCB09A51734444722A15A4970F563C8C7EFA0B32B2253C0CFB1150F13bCB5E) 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 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Цель. Формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе муниципального управления, направленного на обеспечение социально-экономического развития Верхнесалдинского городского округа** | | | | | | | | | | |
|  | **Задача 1. Совершенствование правового регулирования муниципального управления администрации Верхнесалдинского городского округа в сфере кадровой политики** | | | | | | | | | | |
|  | **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 | 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»;  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» |
|  | **Задача 2. Профессиональное развитие кадрового потенциала администрации Верхнесалдинского городского округа** | | | | | | | | | | |
|  | **Целевой показатель 1**  Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, от общего количества муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа | процентов  (не менее) | 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» |
|  | **Задача 3. Повышение эффективности системы мер по противодействию коррупции на муниципальной службе в Верхнесалдинском городском округе** | | | | | | | | | | |
|  | **Целевой показатель 1**  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 № 24) |
|  | **Целевой показатель 2**  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» |
|  | **Целевой показатель 3**  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 | 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 годы, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 года «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы» |
|  | **Целевой показатель 4**  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 | 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» |
|  | **Задача 4. Обеспечение социальной выплаты гражданам, замещавшим муниципальные должности Верхнесалдинского городского округа** | | | | | | | | | | |
|  | **Целевой показатель 1**  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» |
|  | **Целевой показатель 2**  Доля граждан, ранее замещавших должности муниципальной службы, получающих меры социальной поддержки от числа подавших заявления, отвечающих требуемым критериям | 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 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» |

Приложение № 2

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

**План мероприятий по выполнению муниципальной программы   
«Развитие кадровой политики в системе муниципального управления Верхнесалдинского городского округа и противодействие коррупции в Верхнесалдинском городском округе»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № строки | Наименование мероприятия/ Источники расходов на финансирование | Объем расходов на выполнение мероприятия за счет всех источников ресурсного обеспечения, тыс. рублей | | | | | | | | | Номер строки целевых показателей, на достижение которых направлены мероприятия |
| всего | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |  |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Всего по муниципальной программе, в том числе** | **95075,5** | **11236,7** | **11591,0** | **12041,3** | **12041,3** | **12041,3** | **12041,3** | **12041,3** | **12041,3** |  |
|  | **местный бюджет** | **95075,5** | **11236,7** | **11591,0** | **12041,3** | **12041,3** | **12041,3** | **12041,3** | **12041,3** | **12041,3** |  |
|  | **Мероприятие 1.** Противодействие коррупции, всего, из них: | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | 3,7,8,9,10 |
|  | **местный бюджет** | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **Мероприятие 2.**  Разработка проектов нормативных правовых актов по вопросам муниципальной службы и противодействию коррупции, всего, из них: | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | - | - | 3 |
|  | **местный бюджет** | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **Мероприятие 3.**  Обеспечение размещения сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых муниципальными служащими администрации Верхнесалдинского городского округа, включенными в Перечень должностей муниципальной службы Верхнесалдинского городского округа, при назначении на которые граждане и при замещении которых, муниципальные служащие Верхнесалдинского городского округа обязаны предоставлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа всего, в том числе: | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | - | - | 10 |
|  | **местный бюджет** | - | - | - | - | - | - | - | **-** | **-** |  |
|  | **Мероприятие 4.**  Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих администрации Верхнесалдинского городского округа и урегулированию конфликта интересов, всего, из них: | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | - | - | 7 |
|  | **местный бюджет** | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **Мероприятие 5.**  Обеспечение деятельности комиссии по координации работы по противодействию коррупции в Верхнесалдинском городском округе, всего, из них: | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | - | - | 8 |
|  | **местный бюджет** | - | - | - | - | - | - | - | **-** | **-** |  |
|  | **Мероприятие 6.**  Организация проведения занятий, семинаров, круглых столов по актуальным вопросам по муниципальной службе и по противодействию коррупции с муниципальными служащими администрации Верхнесалдинского городского округа, всего, из них: | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | - | - | 10 |
|  | **местный бюджет** | - | - | - | - | - | - | - | - | - |  |
|  | **Мероприятие 7.**  Организация консультативнойпомощи муниципальным служащим (в том числе проведение консультативных бесед) по вопросам, связанным с применением на практике требований к служебному поведению муниципальных служащих, а также о причинах и условиях, способствующих возникновению конфликта интересов на муниципальной службе, всего, из них: | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | - | - | 10 |
|  | **местный бюджет** | - | - | - | - | - | - | - | **-** | **-** |  |
|  | **Мероприятие 8.**  Обеспечение эффективного взаимодействия с институтами гражданского общества, Общественным советом Верхнесалдинского городского округа по антикоррупционной деятельности, а также привлечение представителей общественных объединений, организаций в состав аттестационной комиссии, комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, всего, из них: | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | **-** | - | - | 3,7,8,9 |
|  | **местный бюджет** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Мероприятие 9.**  Обеспечение доступности граждан и организаций к информации о деятельности администрации Верхнесалдинского городского округа в сфере противодействия коррупции в соответствии с требованиями Федерального закона от 09 февраля 2009 года № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» путем ее размещения в сети Интернет и на официальном сайте Верхнесалдинского городского округа | - | - | - | - | - | - | - | **-** | **-** | 3,7,8 |
|  | **местный бюджет** | - | - | - | - | - | - | - | **-** | **-** |  |
|  | **Мероприятие 10.**  Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, участие в семинарах, вебинарах, форумах муниципальных служащих администрации, лиц, замещающих муниципальные должности в Верхнесалдинском городском округе и работников, осуществляющих техническое обеспечение деятельности администрации | 2733,6 | 341,7 | 341,7 | 341,7 | 341,7 | 341,7 | 341,7 | 341,7 | 341,7 | 5 |
|  | **местный бюджет** | **2733,6** | **341,7** | **341,7** | **341,7** | **341,7** | **341,7** | **341,7** | **341,7** | **341,7** |  |
|  | **Мероприятие 11.**  Выплата единовременного поощрения за многолетний труд, в связи с выходом на пенсию | 300,1 | 300,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 12 |
|  | **местный бюджет** | **300,1** | **300,1** | **0,0** | **0,0** | **0,0** | **0,0** | **0,0** | **0,0** | **0,0** |  |
|  | **Мероприятие 12.**  Выплата пенсии за выслугу лет гражданам, замещавшим муниципальные должности на постоянной основе и должности муниципальной службы администрации Верхнесалдинского городского округа | 92041,8 | 10594,9 | 11249,3 | 11699,6 | 11699,6 | 11699,6 | 11699,6 | 11699,6 | 11699,6 | 13 |
|  | **местный бюджет** | **92041,8** | **10594,9** | **11249,3** | **11699,6** | **11699,6** | **11699,6** | **11699,6** | **11699,6** | **11699,6** |  |

».

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:

А=В/С Х 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:

А=Вх100/С, 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:

А=В/Сх100%, где:

А – 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;

В – 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;

С - 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:

А=В/Сх100%, где:

А – 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;

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

С- 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:

А =В/С х100%, где:

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

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

С – 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:

А= В/С х 100%, где:

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

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

С – 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:

А= В/С х 100%, где:

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

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

С - количество граждан ранее замещавших должности муниципальной службы подавших заявления на получение меры социальной поддержке.

».