



АДМИНИСТРАЦИЯ
ОХОТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14.04.2020 № 109

р.п. Охотск

О муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы в
Охотском муниципальном районе
Хабаровского края на 2021 – 2025
годы»

В соответствии с частью 1 статьи 35 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации», частью 1 статьи 15 Закона Хабаровского края «О муниципальной службе в Хабаровском крае», постановлением администрации Охотского муниципального района Хабаровского края от 02.09.2013 № 443 «О Порядке принятия решений о разработке, формирования, согласования, утверждения и реализации муниципальных программ Охотского муниципального района Хабаровского края» в целях повышения эффективности и результативности муниципальной службы в органах местного самоуправления Охотского муниципального района Хабаровского края и повышения кадрового потенциала муниципальных образований Охотского муниципального района Хабаровского края, администрация Охотского муниципального района Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Охотском муниципальном районе Хабаровского края на 2021 – 2025 годы».
2. Опубликовать настоящее постановление в Сборнике муниципальных правовых актов Охотского муниципального района Хабаровского края.
3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Врип главы района

М.А. Климов

УТВЕРЖДЕНА

постановлением
администрации Охотского
муниципального района
Хабаровского края

от 14.04.2020 № 109

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«Развитие муниципальной службы в Охотском муниципальном районе
Хабаровского края на 2021-2025 годы»

1. Паспорт Программы

Наименование Программы	- муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Охотском муниципальном районе Хабаровского края на 2021 – 2025 годы» (далее – Программа)
Ответственный исполнитель Программы	- управляющий делами администрации Охотского муниципального района Хабаровского края (далее – район)
Соисполнители Программы	- отдел организации местного самоуправления, муниципальной службы и организационно-контрольной деятельности администрации района; - юридический отдел администрации района
Цели Программы	- повышение эффективности и результативности муниципальной службы в органах местного самоуправления района; - повышение кадрового потенциала органов местного самоуправления района
Задачи Программы	- совершенствование организационных механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества муниципальных функций и услуг; - внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалификационных кадров для муниципальной службы района, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышения их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста; - совершенствование нормативно-правовой базы района по вопросам развития муниципальной

	службы; - развитие механизма предупреждения коррупции на муниципальной службе, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе
Перечень основных мероприятий Программы	- совершенствование правовых и организационных основ системы муниципальной службы; - развитие кадрового потенциала муниципальной службы; - повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих; - совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы
Основные целевые индикаторы (показатели) Программы	- доля принятых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы и антикоррупционные механизмы; - доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв; - доля муниципальных служащих, прошедших обучение; - доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет
Этапы и сроки реализации Программы	- один этап с 2021 по 2025 годы
Объемы и источники финансирования Программы	- общий объем финансирования Программы за счет бюджета района 3250,00 тысячи рублей, в том числе по годам: 2021 год – 500,00 тысяч рублей; 2022 год – 500,00 тысяч рублей; 2023 год – 700,00 тысяч рублей; 2024 год – 750,00 тысяч рублей; 2025 год – 800,00 тысяч рублей
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	- совершенствование организации муниципальной службы и механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы, обеспечение открытости и доступности муниципальной службы за счет сохранения доли принятых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы и антикоррупционные механизмы, до 100 процентов; - повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих за счет увеличения доли муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет, до 95 процентов; - обеспечение подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы за счет увеличения доли должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, до 100 процентов; - обеспечение профессионального развития муниципальных служащих за счет увеличения доли

муниципальных служащих, прошедших обучение, до 100 процентов

2. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Развитие местного самоуправления на уровне района невозможно без эффективного муниципального управления.

Развитие системы местного самоуправления в России формирует муниципальное управление как новую сферу управленческой деятельности и новую профессиональную квалификацию. В настоящее время во многом меняется характер и содержание деятельности органов местного самоуправления. Повышается нацеленность на удовлетворение более широкого спектра потребностей населения, повышение качества предоставляемых им услуг. Все это предопределяет необходимость применения современных эффективных методов социального управления и организации деятельности всех элементов системы местного самоуправления.

Одним из актуальных вопросов для развития органов местного самоуправления является уровень профессионализма их деятельности и, соответственно, кадровая обеспеченность.

Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления неразрывно связана с профессиональной деятельностью муниципальных служащих.

Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим и, прежде всего, к их профессионализму и компетентности. Развитие муниципальной службы должно обеспечить решение вопросов, связанных с задачами социально-экономического развития района.

Недостаток квалифицированных кадров, способных на уровне современных требований эффективно осваивать новые, современные методы решения профессиональных задач, эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни является одной из основных проблем муниципального уровня. Без эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих уже невозможно обойтись.

Дальнейшее развитие и совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих направлено на то, чтобы оперативно реагировать на актуальные общегосударственные проблемы, в полной мере удовлетворять потребности органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных, высоконравственных руководителях и специалистах новой формации.

В современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества: она должна быть более эффективной. В настоящее время отсутствуют механизмы, реализующие

законодательно закрепленные принципы управления по результатам, оценки и стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, осуществления вневедомственного контроля за соблюдением законодательства о муниципальной службе. Требуется совершенствование методики проведения аттестации, формирования и использования кадрового резерва.

Качество работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной квалификации муниципальных служащих.

Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения, поэтому формирование единой системы обучения кадров, внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

На результативность деятельности органов местного самоуправления оказывают влияние такие факторы, как четкая регламентация и доступность услуг, оказываемых населению; внедрение механизма стимулирования муниципальных служащих в зависимости от результатов труда.

Наличие данных проблем в системе управления требует принятия системных мер.

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусматривает обеспечение развития муниципальной службы целевой программой, финансируемой за счет средств местного бюджета.

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

3. Цели и задачи Программы, сроки и этапы ее реализации

Успешность развития муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на практическое применение новых технологий муниципального уровня.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной, престижной и ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления.

Основной целью Программы является повышение эффективности и результативности муниципальной службы в органах местного самоуправления района, а также кадрового потенциала органов местного самоуправления района.

Для достижения поставленной цели и обеспечения результатов ее реализации предполагается решение следующих основных задач:

- совершенствование организационных механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества муниципальных функций и услуг;

- внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы района, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышения их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;

- совершенствование нормативно-правовой базы района по вопросам развития муниципальной службы;

- развитие механизма предупреждения коррупции на муниципальной службе, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе.

Внедрение современных принципов и технологий на муниципальной службе является длительным и сложным процессом, поэтому прилагаемый комплекс задач по реформированию и развитию системы муниципальной службы рассчитан на долгий период. Программа носит долгосрочный характер и реализуется с 2021 по 2025 годы в один этап.

4. Основные направления и мероприятия реализации Программы

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

1. Совершенствование правовых и организационных основ системы муниципальной службы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются совершенствование нормативно-правовой базы района по вопросам развития муниципальной службы; разработка и реализация мероприятий по противодействию коррупции; развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе; внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление муниципальными служащими профессиональной служебной деятельности в соответствии с общими принципами служебного поведения; повышение престижа муниципальной службы; повышение взаимодействия муниципальной службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости муниципальной службы.

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на:

- обеспечение прав и законных интересов граждан;
- создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы;
- качественное и эффективное исполнение муниципальных функций и оказание муниципальных услуг;
- противодействие коррупции на муниципальной службе;

- повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

2. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются совершенствование системы профессионального отбора наиболее квалифицированных специалистов; управление профессиональным и должностным ростом муниципальных служащих; совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва; формирование оценки качества кадровой работы; развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих; применение современных кадровых технологий, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности; создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Создание новой модели муниципального управления требует формирования новых подходов к определению понятия «кадровый резерв». Этой цели можно достичь при наличии единой и эффективной системы отбора, профессионального сопровождения и использования высококвалифицированных, инициативных и перспективных кадров, прежде всего, управленческого уровня.

Главная задача создания резерва заключается в том, чтобы выявить и объединить наиболее перспективных специалистов, необходимых для оперативного обеспечения замещения вакантных должностей муниципальной службы. Первостепенное внимание в этой связи заслуживают управленческие кадры, замещающие должности категории «руководители».

Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности категории «руководители».

Основу формирования кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления. В органах местного самоуправления необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров.

В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы.

3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются усиление мотивации муниципальных служащих к повышению качества предоставляемых муниципальных услуг, исполнения муниципальных функций; разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне; упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, которые должны быть закреплены в должностных инструкциях; разработка и внедрение эффективных управленческих технологий на муниципальной службе; развитие системы гарантий, материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих.

Важнейшим направлением повышения эффективности муниципальной службы является внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности муниципальных служащих недостаточно ориентированы на результативность исполнения должностных обязанностей, на достижение целей и приоритетов органов местного самоуправления.

Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования муниципальной службы. Способствовать внедрению в сферу муниципальной службы современных информационных технологий управления и совершенствование системы профессиональной служебной деятельности.

Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, оптимизация оплаты труда на муниципальной службе являются необходимыми условиями успешного развития системы муниципальной службы, эффективного достижения обозначенных целей.

4. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются внедрение и использование информационных технологий в работе; открытость и доступность информации для широкого пользования.

Для решения поставленных в Программе задач по каждому направлению определяются мероприятия, предусмотренные в Перечне основных мероприятий Программы (приложение № 1 к настоящей Программе).

5. Ресурсное обеспечение Программы

1. Финансирование Программы предусматривается осуществлять за счет средств бюджета района и краевого бюджета.

2. Общий объем финансирования Программы из бюджета района составляет 3250,00 тысяч рублей.

3. Информация по ресурсному обеспечению реализации Программы по годам в разрезе мероприятий представлена в приложении № 2 к настоящей Программе.

Ежегодный объем финансирования мероприятий Программы может уточняться в соответствии с бюджетным законодательством.

6. Механизмы реализации Программы

Управление реализацией Программы и контроль за эффективностью ее реализации осуществляется ответственным исполнителем Программы.

Ответственный исполнитель Программы:

- координирует выполнение мероприятий Программы;
- обеспечивает разработку муниципальных правовых актов, необходимых для реализации Программы;
- подготавливает ежегодно предложения по уточнению перечня мероприятий на очередной финансовый год с учетом финансовых средств, выделяемых на реализацию Программы, уточняет целевые показатели, затраты, механизм реализации и финансирования Программы;
- организует размещение в средствах массовой информации и в электронном виде информации о ходе и результатах реализации Программы и финансировании мероприятий;
- обеспечивает эффективное и целевое использование средств, выделяемых на реализацию мероприятий Программы;
- организует ведение отчетности по реализации Программы.

Соисполнители Программы:

- разрабатывают муниципальные правовые акты, необходимые для реализации мероприятий Программы;
- осуществляют реализацию мероприятий Программы;
- несут ответственность за качественную реализацию мероприятий Программы;
- несут ответственность за целевое использование средств, выделяемых на реализацию Программы.

7. Целевые показатели (индикаторы) Программы, прогноз конечных результатов реализации Программы, методика оценки эффективности Программы

Планируемые результаты реализации Программы выражены через систему показателей (индикаторов), соответствующих целям и задачам Программы (приложение № 3 к настоящей Подпрограмме).

Расчет целевых показателей (индикаторов) Программы осуществляется следующим образом:

- доля принятых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы и антикоррупционные механизмы, определяется отношением числа принятых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы и антикоррупционные механизмы, к общему числу необходимых к принятию таких муниципальных правовых актов;

- доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, определяется отношением числа должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, к общему числу должностей муниципальной службы, на которые должен формироваться кадровый резерв;

- доля муниципальных служащих, прошедших обучение, определяется отношением числа муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной подготовки, к общему числу муниципальных служащих в органах местного самоуправления района;

- доля муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет, определяется отношением числа специалистов, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет, к общему числу муниципальных служащих в органах местного самоуправления района.

В результате реализации мероприятий Программы ожидается:

- совершенствование организации муниципальной службы и механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы, обеспечение открытости и доступности муниципальной службы за счет сохранения доли принятых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы и антикоррупционные механизмы, до 100 процентов;

- повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих за счет увеличения доли муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет, до 95 процентов;

- обеспечение подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы за счет увеличения доли должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, до 100 процентов;

- обеспечение профессионального развития муниципальных служащих за счет увеличения доли муниципальных служащих, прошедших обучение, до 100 процентов.

Оценка эффективности реализации Программы проводится ответственным исполнителем Программы в порядке, установленном постановлением администрации Охотского муниципального района от 02.09.2013 № 443 «О порядке принятия решений о разработке, формирования, согласования, утверждения и реализации муниципальных программ Охотского муниципального района Хабаровского края».

8. Анализ рисков реализации Программы и описание мер управления рисками

При реализации Программы возможно возникновение следующих рисков, которые могут препятствовать достижению запланированных результатов:

- изменение экономической ситуации, связанное с неустойчивостью макроэкономических параметров (уровень инфляции, темпы экономического роста страны, уровень платежеспособности предприятий, населения, уровень политической стабильности и др.);

- организационные риски, связанные с возможной неэффективной организацией выполнения мероприятий Программы.

В целях управления указанными рисками в процессе реализации Программы предусматривается:

- детальное планирование хода реализации Программы;
 - оперативный мониторинг выполнения мероприятий Программы;
 - формирование эффективной системы управления Программой на основе четкого распределения функций и полномочий ее ответственного исполнителя, соисполнителей и участников.
-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы в
Охотском муниципальном районе
Хабаровского края на 2021-2025
годы»

ПЕРЕЧЕНЬ

мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Охотском муниципальном районе
Хабаровского края на 2021-2025 годы»

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственный исполнитель, соисполнители
1	2	3	4
1. Совершенствование правовых и организационных основ системы муниципальной службы			
1.1.	Разработка муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы и антикоррупционные механизмы, в соответствии с действующим законодательством	2021-2025	Юридический отдел администрации района
1.2.	Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы и противодействию коррупции	2021-2025	Управляющий делами администрации района
1.3.	Организация работы комиссии по противодействию коррупции в Охотском муниципальном районе	2021-2025	Управляющий делами администрации района
1.4.	Организация работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов	2021-2025	Управляющий делами администрации района
1.5.	Организация и проведение конкурса на звание «Лучший муниципальный служащий»	2023 2025	Отдел организации местного самоуправления, муниципальной службы и организационно-контрольной деятельности администрации района

1	2	3	4
2. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы			
2.1.	Организация дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих	2021-2025	Управляющий делами администрации района
2.2.	Организация дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих	2021-2025	Управляющий делами администрации района
2.3.	Организация обучения муниципальных служащих на курсах, семинарах, тренингах и т.п. (в том числе дистанционно либо на базе администрации района)	2021-2025	Управляющий делами администрации района
2.4.	Формирование кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы	2021-2025	Управляющий делами администрации района
2.5.	Осуществление контроля за выполнением планов индивидуальной подготовки лиц, включенных в кадровый резерв	2021-2025	Управляющий делами администрации района
2.6.	Привлечение студентов для прохождения практики в органах местного самоуправления района	2021-2025	Управляющий делами администрации района
2.7.	Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы	2021-2025	Управляющий делами администрации района
3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих			
3.1.	Разработка системы оценки профессиональной деятельности муниципальных служащих с установлением взаимосвязи между уровнем оплаты труда муниципальных служащих и результатами их профессиональной служебной деятельности	2022	Юридический отдел администрации района
3.2.	Проведение аттестации муниципальных служащих	1 раз в 3 года	Управляющий делами администрации района
3.3.	Внедрение в практику кадровой работы правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность, присвоении ему классного чина или при его поощрении	2021-2025	Управляющий делами администрации района, юридический отдел администрации района

1	2	3	4
4. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы			
4.1.	Размещение на официальном сайте администрации района: - муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы и антикоррупционные механизмы - информации о проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, на включение в кадровый резерв	2021-2025	Отдел организации местного самоуправления, муниципальной службы и организационно-контрольной деятельности администрации района
4.2.	Освещение в средствах массовой информации вопросов о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы и формирования позитивного отношения граждан к муниципальным служащим	2021-2025	Отдел организации местного самоуправления, муниципальной службы и организационно-контрольной деятельности администрации района

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы в
Охотском муниципальном районе
Хабаровского края на 2021-2025
годы»

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Охотском муниципальном районе
Хабаровского края на 2021-2025 годы»

№ п/п	Наименование мероприятий, виды расходов	Источник финансир ования	Оценка расходов по годам (тыс. руб.)					Всего
			Год планового периода					
			2021	2022	2023	2024	2025	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Совершенствование правовых и организационных основ системы муниципальной службы								
1.	Организация и проведение конкурса «Лучший муниципальный служащий Охотского муниципального района»	бюджет района	-	-	60,00	-	60,00	120,00
2. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы								
1.	Организация дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих	бюджет района краевой бюджет	350,00 -	350,00 -	400,00 -	550,00 -	500,00 -	2150,00
2.	Организация дополнительного профессионального образования	бюджет района	-	-	150,00	-	150,00	300,00

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	по программам профессиональной переподготовки лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных служащих							
3.	Организация обучения муниципальных служащих на курсах, семинарах, тренингах и т.п. (в том числе дистанционно либо на базе администрации района)	бюджет района	150,00	150,00	90,00	200,00	90,00	680,00
Всего			500,00	500,00	700,00	750,00	800,00	3250,00
		бюджет района краевой бюджет	500,00 -	500,00 -	700,00 -	750,00 -	800,00 -	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы в
Охотском муниципальном районе
Хабаровского края на 2021-2025
годы»

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Охотском муниципальном районе
Хабаровского края на 2021-2025 годы»

№ п/п	Цель и задачи Программы	Целевые индикаторы (показатели)	Фактическое значение на момент разработки Программы	Год планового периода				
				2021	2022	2023	2024	2025
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Повышение эффективности и результативности муниципальной службы в органах местного самоуправления района	доля необходимых муниципальных правовых актов,	100	100	100	100	100	100
		регулирующих вопросы муниципальной службы и антикоррупционные механизмы (проценты)						
		доля муниципальных	80	82	85	88	90	95

1	2	3	4	5	6	7	8	9
		служащих, имеющих стаж муниципальной службы более 5 лет (проценты)						
2.	Повышение кадрового потенциала органов местного самоуправления района	доля должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв (проценты)	65	78	85	90	95	100
		доля муниципальных служащих, прошедших обучение (процентов)	70	75	84	90	95	100