

УТВЕРЖДЕНА
Постановлением городской Администрации
от 03.07.2023 № 959

**Муниципальная программа ГП «Город Мирный»
МР «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия)
«Подготовка кадров для муниципальной службы»
на 2024-2029 годы**

(в редакции Постановлений от 31.08.2023 № 1304,
от 25.09.2024 № 1752, от 15.11.2024 № 2127)

г. Мирный, 2023 г.

**ПАСПОРТ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ГП «ГОРОД МИРНЫЙ»
МР «МИРНИНСКИЙ РАЙОН» РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

Наименование программы	«Подготовка кадров для муниципальной службы»
Срок реализации программы	2024-2029 годы
Координатор программы	Начальник отдела по муниципальной службе и делопроизводству городской Администрации
Ответственный исполнитель	Отдел по муниципальной службе и делопроизводству городской Администрации
Цели программы	Формирование и развитие высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы городского поселения «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия), обеспечивающего эффективность муниципального управления
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение профессионального уровня муниципальных служащих Администрации ГП «Город Мирный». 2. Совершенствование нормативной правовой базы городского поселения «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) по вопросам развития муниципальной службы. Повышение эффективности принимаемых в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) мер по противодействию коррупции на муниципальной службе. 3. Формирование и развитие резерва управленческих кадров в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия).
Перечень основных мероприятий	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение квалификации муниципальных служащих по программам повышения квалификации с 16 до 144 часов (с получением документа установленного образца). 2. Разработка и актуализация муниципальных правовых актов в сфере противодействия коррупции на муниципальной службе. 3. Формирование резерва управленческих кадров ГП «Город Мирный». 4. Назначение на вакантные должности муниципальной службы ведущих и главных групп должностей, а также руководителей предприятий и учреждений из резерва управленческих кадров.
Механизм реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Составление плана по дополнительному профессиональному образованию. 2. Закупки услуг по дополнительному профессиональному образованию муниципальных служащих. 3. Разработка и актуализация муниципальных правовых актов в сфере противодействия коррупции на муниципальной службе.

	4. Формирование и развитие резерва управленческих кадров ГП «Город Мирный».						
Источники финансирования муниципальной программы, в том числе по годам:	Расходы (рублей)						
	Итого:	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Средства бюджета ГП «Город Мирный»	5 875 660,00	886 949,00	972 989,00	984 883,00	997 238,00	1 010 111,00	1 023 490,00
Средства бюджета МР «Мирнинский район»	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Бюджет Республики Саха (Якутия)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Федеральный бюджет	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Иные источники	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<p>Развитие кадрового потенциала городского поселения «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) и как следствие повышение качества муниципального управления по решению вопросов местного значения, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> - совершенствование профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и обеспечение подготовки муниципальных служащих по программам повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года; - назначение на должности муниципальной службы и руководителей муниципальных предприятий и учреждений лиц, обладающих наибольшим набором знаний, навыков и умений, для замещения соответствующей должности; - создание единого резерва управленческих кадров в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия); - реализация мероприятий по противодействию коррупции в рамках законодательства о муниципальной службе. 						

1. Характеристика текущего состояния

сферы социально-экономического развития поселения

Эффективность работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной подготовки 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. Административная реформа выдвинула на первый план проблему создания корпуса муниципальных служащих, обладающих современными знаниями в области управления. Принятие и реализация данной Программы обусловлены особенностями профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, состоящими в наличии специальных квалификационных требований по должностям, управленческом характере труда и профессионализме муниципальных служащих, обеспечивающем, в свою очередь, квалифицированный труд и эффективное выполнение служебных обязанностей в соответствии с регламентирующими служебную деятельность документами.

Непрерывное обучение персонала в настоящее время рассматривается не только как переобучение работников в связи со «старением» их квалификации, сколько как планируемый процесс систематического повышения квалификации и перехода к наиболее сложной, многопрофильной, профессиональной деятельности. Сбалансированная программа развития и обучения сотрудников имеет безусловные преимущества перед разовыми мероприятиями, которые обеспечивают только временный, краткосрочный эффект. Преемственность обучения, его непрерывность и постоянство обеспечивается с помощью серии мер, рассчитанных на несколько лет.

По состоянию на 01.01.2023 г. штатная численность муниципальных служащих в Администрации ГП «Город Мирный» составляет 50 человек, из которых: 22 % составляют лица в возрасте до 35 лет, 28 % - в возрасте от 36 до 40 лет, 26 % – в возрасте от 40 до 50 лет, 18 % - в возрасте от 50 до 59 лет и 6 % - в возрасте от 60 до 65 лет.

При этом стаж муниципальной службы свыше 20 лет имеют 22 %, от 15 до 20 лет – 24 %, от 10 до 15 – 10 %, от 5 до 10 лет – 16 %, от 1 до 5 лет – 18 % и до 1 года – 10 % муниципальных служащих.

Анализ качественного состава муниципальных служащих по стажу и опыту работы показывает, что примерно в равных частях сочетаются группы служащих, имеющих достаточный опыт работы, и работников, сравнительно недавно пришедших в органы местного самоуправления. Данные показатели свидетельствуют о необходимости проведения мероприятий по адаптации и профессиональному развитию кадров, поступивших на муниципальную службу.

Из общего числа муниципальных служащих в Администрации ГП «Город Мирный» высшее образование имеют 92 %, среднее профессиональное – 8 %. Несмотря на то, что число муниципальных служащих, имеющих высшее

профессиональное образование, составляет более 92%, только 6% имеют образование по специальности «Государственное и муниципальное управление».

В соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) от 11.07.2007 № 480-З N 975-III «О муниципальной службе в Республике Саха (Якутия)» дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих осуществляется в течение всего периода прохождения ими муниципальной службы по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

В рамках реализации дополнительных гарантий, предоставляемых муниципальным служащим, Администрацией ГП «Город Мирный» ежегодно проводится обучение муниципальных служащих за счет средств республиканского и местного бюджетов.

Постановлением городской Администрации от 04.08.2017 № 1315 была утверждена программа ГП «Город Мирный» «Подготовка кадров для муниципальной службы» на 2018-2023 годы.

По итогам реализации программы за 2018-2022 годы были достигнуты следующие результаты:

Объемы финансирования 3 343 381,30 рублей (средства местного бюджета);

Исполнение основных мероприятий:

- повышение квалификации прошел 51 муниципальный служащий при плане 47. Увеличение количества прошедших обучение стало возможным за счет дистанционного обучения и более низкой стоимости по сравнению с очным обучением. Также производилось обучение на безвозмездной основе;

- ежегодно проводились информационные семинары по вопросам, связанным с прохождением муниципальной службы, в том числе о мерах по противодействию коррупции. В ноябре 2022 г. Управлением при Главе Республики Саха (Якутия) по профилактике коррупционных и иных правонарушений проведен семинар по вопросам противодействия коррупции, на котором были освещены проблемные вопросы, возникающие при заполнении сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и членов его семьи.

Лица, впервые принятые на муниципальную службу, знакомятся со Стандартом антикоррупционного поведения муниципального служащего, замещающего должность в органе местного самоуправления ГП «Город Мирный» МР «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия), сотрудниками кадровой службы постоянно проводится разъяснительная работа в данной сфере;

- на постоянной основе ведется работа по формированию кадрового резерва. Само формирование резерва осуществляется в установленном Постановлением городской Администрации порядке, однако, необходимо учитывать тот факт, что на определенные должности резерв не сформирован, либо по причине отсутствия заявлений, либо по причине несоответствия граждан установленным требованиям.

Интегральный показатель исполнения Программы за 2018-2022 годы составил 0,72. Низкое исполнение интегрального показателя связано с неосвоением бюджетных

средств за счет частичного проведения обучения в дистанционном формате, не назначение из резерва управленческих кадров на вакантные должности муниципальных служащих ведущих и главных групп должностей, а также руководителей предприятий и учреждений.

По итогам реализации Программы можно сделать вывод, что цели (развитие кадрового потенциала городского поселения «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия)) и задача (развитие муниципальной службы в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) Программы достигнуты. Не в полной мере реализована задача формирования и развития резерва управленческих кадров в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия).

Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих включает в себя программы профессиональной переподготовки и программы повышения квалификации и осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Еще одна очень важная составляющая муниципальной службы – деятельность в сфере противодействия коррупции. На муниципальном уровне на современном этапе эта деятельность не требует финансовых вложений. Тех мер, которые предпринимаются в настоящее время должно хватить для того, чтобы как можно сильнее отдалить муниципальных служащих от коррупции. Разъяснительная работа и личное осознание неотвратимости наказания должны способствовать недопущению со стороны муниципальных служащих коррупционных правонарушений.

Касательно исполнения органами местного самоуправления ГП «Город Мирный» полномочия по осуществлению мер по противодействию коррупции, необходимо отметить, что значительная часть проводимых в настоящее время и планируемых в дальнейшем мероприятий не требует финансовых вложений для его реализации, но от этого они не становятся менее значительными. Плановая работа по совершенствованию муниципальной нормативной базы, обучению новым специальностям, необходимым для качественного муниципального управления, обновлению когда-то полученных знаний, проведение постоянной разъяснительной работы по вопросам, связанным с прохождением муниципальной службы и противодействием коррупции, все это носит профилактический характер в борьбе с коррупцией, не дает ей развиваться и процветать.

В ноябре 2022 г. Управлением при Главе Республики Саха (Якутия) по профилактике коррупционных и иных правонарушений проведен семинар по вопросам противодействия коррупции, на котором были освещены проблемные вопросы, возникающие при заполнении сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих и членов его семьи.

Формирование кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы выделяется в качестве приоритетного направления формирования кадрового состава муниципальной службы.

Эффективность деятельности любого властного органа напрямую зависит от уровня знаний и владения профессиональными навыками муниципальными служащими, так как оказывает непосредственное влияние на качество и эффективность принимаемых решений.

Говоря о необходимости повышения качества муниципального управления, необходимо понимать, что происходящие в настоящее время в Российской Федерации фундаментальные изменения в экономической и социальной структуре общества, требуют появления новых лидеров, притока нового поколения высокопрофессиональных и мотивированных управленческих кадров.

В современных условиях особенно остро встает вопрос о более качественной кадровой политике, об эффективном использовании профессиональных и личностных способностей специалистов. Само формирование резерва управленческих кадров уже способствует достижению главной цели Программы. Развитие кадрового потенциала будет способствовать привлечению на муниципальную службу грамотных, высококвалифицированных специалистов, следовательно, повысится качество принимаемых управленческих решений, а значит и качество муниципального управления по решению вопросов местного значения.

Перечень целевых должностей, на которые формируется резерв, включает в себя 21 должность муниципальной службы и 6 должностей руководителей муниципальных предприятий и учреждений. При этом предусмотрено создание развивающей части резерва, включающей граждан, которым необходимо дополнительное обучение для замещения целевых должностей.

Формирование резерва управленческих кадров осуществляется в целях:

- своевременного замещения вакантных должностей руководителей муниципальных учреждений и предприятий, учредителем которых является городская Администрация и должностей муниципальной службы лицами, соответствующими квалификационным требованиям по замещаемой должности;
- стимулирования повышения профессионализма, служебной активности муниципальных служащих;
- сокращения периода профессиональной адаптации при назначении на вакантную должность муниципальной службы;
- совершенствования деятельности по подбору и расстановке кадров;
- привлечения граждан на муниципальную службу;
- повышения качества муниципальной службы.

Само формирование резерва должно осуществляться в установленном Постановлением городской Администрации порядке, однако, необходимо учитывать тот факт, что на определенные должности резерв не будет сформирован, либо по причине отсутствия заявлений, либо по причине несоответствия граждан установленным требованиям. При таких обстоятельствах невозможно гарантировать

результат, при котором назначение на вакантную должность будет осуществляться из резерва кадров. К тому же доля должностей муниципальной службы, включенных в резерв, составляет 51% от общей численности должностей муниципальной службы, сформированных в органах местного самоуправления ГП «Город Мирный».

Необходимо отметить, что мероприятия, предусмотренные данной Программой, являются логическим продолжением той работы по повышению качества муниципального управления по решению вопросов местного значения, которую органы местного самоуправления ГП «Город Мирный» проводят вот уже несколько лет. Разработана и утверждена вся необходимая нормативно-правовая база, регулирующая вопросы, связанные с муниципальной службой и противодействием коррупции.

Качественное нормативно-правовое регулирование деятельности местного самоуправления по исполнению ими своих полномочий может осуществляться только при наличии высочайшего уровня подготовки муниципальных служащих, именно от этого зависит качество принимаемых управленческих решений, которые в немалой части влияют на жизнедеятельность граждан нашего муниципального образования. Отсюда и необходимость в постоянном обновлении муниципальными служащими своих знаний и совершенствовании навыков.

Необходимо продолжать и начатую уже работу по обеспечению прозрачности деятельности органов местного самоуправления ГП «Город Мирный», равного доступа граждан к информации об их деятельности, в том числе в части поступления на муниципальную службу и ее прохождения. Информация о появляющихся вакансиях и квалификационных требованиях для замещения данных должностей размещается на официальном сайте городской Администрации в срок, не превышающий 3-х рабочих дней.

На официальном сайте городской Администрации <https://мирный-саха.рф/> регулярно размещается информация о формировании резерва управленческих кадров.

В 2022 году поступило заявление гражданина о включении в резерв управленческих кадров городской Администрации, которое было рассмотрено на заседании рабочей группы по формированию резерва управленческих кадров. По итогам заседания рабочей группы гражданин был включен в резерв управленческих кадров городского поселения «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия).

Результатом реализации Программы развития кадрового потенциала городского поселения «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) должно стать формирование нового типа муниципального служащего, руководителя муниципального учреждения, имеющего профессиональное образование, обладающего широким кругозором, компетентного, умеющего применять в работе информационные технологии, способного принимать взвешенные управленческие решения, предлагать прогрессивные модели действия, прогнозировать стратегические задачи, направленные на социально-экономическое развитие территории.

2. Основные цели и задачи Программы

Целью разработки Программы является формирование и развитие высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы городского поселения «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия), способного максимально адаптироваться в новых условиях, более эффективно решать задачи и выполнять функции, возложенные на органы местного самоуправления ГП «Город Мирный» и муниципальные учреждения, в том числе путем создания организационных, информационных, финансовых условий, способствующих повышению эффективности и результативности муниципального управления в ГП «Город Мирный».

Для достижения цели поставлены следующие задачи:

1) Повышение профессионального уровня муниципальных служащих Администрации ГП «Город Мирный».

2) Совершенствование нормативной правовой базы городского поселения «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) по вопросам развития муниципальной службы. Повышение эффективности принимаемых в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) мер по противодействию коррупции на муниципальной службе.

3) Формирование и развитие резерва управленческих кадров в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия).

Таким образом, Программа имеет своей целью привлечь на вакантные должности муниципальной службы и руководителей муниципальных предприятий и учреждений лиц, обладающих наибольшим набором знаний, навыков и умений, для замещения соответствующей должности. Программой предусмотрено, что 5% (то есть, как минимум половина) из числа назначенных на вакантные должности должна быть из резерва кадров.

3. Перечень программных мероприятий и ресурсное обеспечение

Для реализации задач по развитию муниципальной службы в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) и повышению профессионального уровня муниципальных служащих Администрации ГП «Город Мирный» планируются мероприятия по дополнительному профессиональному образованию муниципальных служащих городской Администрации, а также оказанию муниципальным служащим органов местного самоуправления ГП «Город Мирный» методической помощи по вопросам, связанным с прохождением муниципальной службы, в том числе противодействием коррупции.

Планируется направлять на обучение по программам дополнительного профессионального образования в 2024, 2025, 2026, 2027, 2028 и 2029 годах – по 6 муниципальных служащих ежегодно. Из этого количества одного муниципального служащего в год планируется направлять на обучение по 44-ФЗ.

Для реализации задачи по повышению эффективности принимаемых в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) мер по противодействию коррупции на муниципальной службе планируется разработка и актуализация муниципальных правовых актов в указанной сфере, а также доведение их до сведения муниципальных служащих.

Ситуация, при которой обучение муниципальных служащих будет осуществляться не реже 1 раза в 3 года, будет способствовать и поддержанию профессионального уровня муниципальных служащих, и положительным образом скажется на процессе качественного муниципального управления в целом.

Для реализации задачи по формированию и развитию резерва управленческих кадров в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) разработаны мероприятия по формированию конкурсного отбора лиц для включения в резерв управленческих кадров ГП «Город Мирный», комплекса мероприятий по дополнительному профессиональному образованию кадров для органов местного самоуправления и муниципальных учреждений и предприятий.

Перечень программных мероприятий и ресурсное обеспечение данных мероприятий муниципальной программы ГП «Город Мирный» МР «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) «Подготовка кадров для муниципальной службы» на 2024-2029 годы приведен в приложении к Программе.

4. Механизм реализации Программы

Реализацию Программы осуществляет исполнитель Программы в лице отдела по муниципальной службе и делопроизводству городской Администрации.

В целях реализации мероприятий по развитию муниципальной службы исполнитель Программы:

- 1) ежегодно составляет план по дополнительному профессиональному образованию, предварительно проводит анализ информации, включающий в себя: дату принятия муниципального служащего на службу; наличие высшего образования либо среднего профессионального образования; крайнюю дату прохождения дополнительного профессионального образования. Лица, принятые на муниципальную службу, имеющие среднее общее образование, направляются на подготовку по программам повышения квалификации только после получения ими соответствующего документа об образовании. План повышения квалификации составляется исходя из сложившейся на тот момент ситуации в кадровом обеспечении, и может включать в себя большее или меньшее количество муниципальных служащих, нежели предусмотрено Программой. План дополнительного профессионального

образования муниципальных служащих городской Администрации утверждается соответствующим Распоряжением. Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих иных органов местного самоуправления ГП «Город Мирный» осуществляется по мере необходимости, с соблюдением периодичности, установленной законодательством, в пределах предусмотренных средств местного бюджета на эти цели;

2) при составлении плана работы структурного подразделения на очередной год предусматривается разработка и актуализация муниципальных правовых актов в сфере противодействия коррупции на муниципальной службе, а также доведение их до сведения муниципальных служащих;

3) в сроки, установленные муниципальным правовым актом, готовит и представляет в виде отчета информацию о ходе исполнения Программы.

В целях формирования и развития резерва управленческих кадров ГП «Город Мирный» исполнитель Программы объявляет о начале отбора в резерв управленческих кадров ГП «Город Мирный», размещает соответствующую информацию на официальном сайте городской Администрации <https://мирный-саха.рф/>, осуществляет прием документов.

Специально созданная рабочая группа выявляет кандидатов на включение в резерв управленческих кадров на основании утвержденных критериев отбора. На основе оценочных мероприятий формирует и утверждает список лиц, включенных в резерв управленческих кадров по уровням (действующий и перспективный резервы) и информирует кандидатов на включение в резерв управленческих кадров о включении или не включении его в резерв.

Правовыми основаниями для привлечения средств местного бюджета на реализацию данной Программы являются:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- 2) Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;
- 3) Постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»;
- 4) Закон Республики Саха (Якутия) от 11.07.2007 480-3 N 975-III «О муниципальной службе в Республике Саха (Якутия)»;
- 5) Указ Главы Республики Саха (Якутия) от 28.03.2023 № 2824 «О единой системе кадровых резервов в Республике Саха (Якутия)»;
- 6) Решение городского Совета депутатов от 27.02.2020 № IV-28-4 «Об утверждении Положения о размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации и иностранных государств, лицам, работающим в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях, и признании утратившим силу решения городского Совета от 27 марта 2008 г. № 6-15»;

4	Показатель 2: разработка и актуализация муниципальных правовых актов в сфере противодействия коррупции на муниципальной службе	ед.	2	2	2	2	2	2
5	Задача 2: Формирование и развитие резерва управленческих кадров в городском поселении «Город Мирный» муниципального района «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия)							
6	Показатель 1: формирование резерва управленческих кадров ГП «Город Мирный»	чел.	1	2	2	3	4	9
7	Показатель 2: назначение на вакантные должности муниципальной службы ведущих и главных групп должностей, а также руководителей предприятий и учреждений из резерва управленческих кадров	чел.	1	1	1	1	1	1

6. Оценка эффективности Программы

Экономическая эффективность, результативность и социально-экономические последствия реализации муниципальной программы зависят от степени достижения целевых индикаторов (показателей), представленных в разделе 5 Программы.

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется ежегодно и по итогам исполнения Программы путем сравнения достигнутых значений показателей с их плановыми значениями, и определяется из полученных оценок по каждому индикатору, присвоенному конкретной цели и задачам Программы.

Оценка эффективности реализации Программы производится в соответствии с разделом 7 Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)», утверждённого Постановлением городской Администрации от 18.05.2023 № 659.

Предложенные Программой мероприятия позволят достичь следующих положительных социально-экономических результатов:

- повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления;
- повышение результативности деятельности муниципальных служащих;
- обеспечение открытости муниципальной службы;
- повышение привлекательности муниципальной службы за счет создания необходимых условий для обеспечения правовой и социальной защищенности муниципальных служащих.

Реализация программных мероприятий будет способствовать переходу муниципальной службы Администрации ГП «Город Мирный» на более высокий качественный уровень, что позволит сделать более эффективным механизм муниципального управления во всех сферах деятельности.

Ожидаемые результаты реализации муниципальной Программы:

- формирование эффективного кадрового потенциала муниципальной службы, совершенствование знаний и умений муниципальных служащих;
 - повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;
 - снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих;
 - формирование резерва управленческих кадров.
-

3	Формирование резерва управленческих кадров ГП «Город Мирный»							Отдел по муниципальной службе и делопроизводству городской Администрации
	Итого	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2026	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2027	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2028	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2029	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
4	Назначение на вакантные должности муниципальной службы ведущих и главных групп должностей, а также руководителей предприятий и учреждений из резерва управленческих кадров							Отдел по муниципальной службе и делопроизводству городской Администрации
	Итого	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2024	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2025	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2026	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2027	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2028	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	2029	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	