



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«30» октября 2019г.

г. Енисейск

№ 232 - п

Об утверждении муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы г. Енисейска»
на 2020 год и плановый период 2021-2022 годы

В соответствии Федеральным законом от 6.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии Федеральным законом от 02.03.2007 №25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", статьей 179 Бюджетного Кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Енисейска от 6.08.2013 № 243-п «Об утверждении порядка принятия решений о разработке муниципальных программ города Енисейска, их формировании и реализации», руководствуясь статьями 28, 43, 44, 46 Устава города Енисейска, в рамках реализации Стратегии социально-экономического развития города Енисейска Красноярского края до 2030 года образования город Енисейск ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы города Енисейска» на 2020 год и плановый период 2021-2022 годы согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление подлежит опубликованию в еженедельной городской газете «Енисейск-Плюс» и на официальном Интернет-портале органов местного самоуправления города Енисейска www.eniseysk.com

3. Постановление вступает в силу с 1 января 2020 года.

4. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

Глава города

В.В. Никольский

Приложение
к постановлению администрации города
от 30 октября 2019 г. № 232 - п

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование муниципальной программы	«Развитие муниципальной службы г. Енисейска»
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Администрация города Енисейска
Соисполнители муниципальной программы	Отдел кадровой и организационной работы
Структура муниципальной программы, перечень подпрограмм, отдельных мероприятий (при наличии)	Подпрограмма 1. «Развитие муниципальной службы г. Енисейска»
Цели муниципальной программы	Повышение уровня профессиональной компетенции служащих администрации г. Енисейска для обеспечения эффективного муниципального управления
Задачи муниципальной программы	1. Сформировать систему современной профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих; 2. Повысить эффективность подготовки муниципального резерва кадров; 3. Создать условия для саморазвития муниципальных служащих; 4. Усовершенствовать кадровые технологии, применяемые в системе муниципальной службы
Сроки реализации	2020-2022 годы
Целевые индикаторы	1. Доля муниципальных служащих и должностных лиц, прошедших стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах к 2023 году 75%; 2. Доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации к 2023 году – 100%

	<p>3. Количество муниципальных служащих и должностных лиц администрации, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах, чел.:</p> <p>2020 год – 10; 2021 год – 20; 2022 год – 36</p> <p>4. Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва, ед.:</p> <p>2020 год – 1; 2021 год – 2; 2022 год – 2</p>
Объемы бюджетных ассигнований муниципальной программы	<p>Общий объем бюджетных ассигнований на реализацию программы составит 155 000 рублей, в том числе из средств местного бюджета:</p> <p>2020 – 35 000,00 рублей; 2021 – 60 000,00 рублей; 2022 – 60 000,00 рублей</p>

1. Общая характеристика.

Основные цели, задачи и сроки реализации муниципальной программы.

В соответствии со Стратегией социально-экономического развития города Енисейск Красноярского края до 2030 года, одним из ключевых приоритетов в которой обозначено повышение эффективности муниципального управления, достижение которого возможно только при условии высокого кадрового потенциала управленческого состава.

Одной из самых актуальных задач при работе в этом направлении является привлечение в органы местного самоуправления высококвалифицированных специалистов, повышение профессионализма муниципальных служащих и обеспечение стабильности кадрового состава кадров.

Важным направлением в управлении кадровыми ресурсами является поддержание высокого профессионального уровня должностных лиц, формирование действенного резерва кадров, состоящего из лиц, владеющих организационными навыками, знаниями в области муниципального управления, экономики, финансов, права.

Кадровая политика администрации г. Енисейска края направлена на реализацию приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы, обозначенных в статье 32 Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»:

- на должности муниципальной службы назначаются квалифицированные специалисты с учетом их профессиональных качеств и компетентности;
- оказывается содействие продвижению по службе муниципальных служащих;
- организуется повышение квалификации муниципальных служащих;
- создан кадровый резерв, из которого производится назначение на вакантные должности муниципальной службы;
- на постоянной основе проводится аттестация муниципальных служащих;
- применяются современные технологии подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

В настоящее время общая численность муниципальных служащих администрации г. Енисейска составляет 48 человек, из них 95,8% муниципальных служащих имеют высшее образование по специальностям:

- экономический и управленческий профиль – 35,4%;

- промышленность, транспорт, связь, услуги сельского хозяйства – 2%;
- культура, наука, образование, здравоохранение – 22,9%;
- юридическое образование – 10,4%;
- другие – 25,1%.

Основной процент муниципальных служащих (92%) имеет опыт работы в органах государственной власти и местного самоуправления более 5 лет. Наличие стажа от 1 года до 5 лет имеют 4 муниципальных служащих, или 8%. При этом 23% муниципальных служащих имеют возраст от 31 года до 40 года. Возрастная группа от 41 до 50 лет составляет 35%, от 51 до 60 лет - 36%, старше 60 лет - 6%.

Анализ количественного и качественного состава муниципальных служащих администрации г. Енисейска, итоги аттестации муниципальных служащих свидетельствуют о соответствии степени компетентности и уровня профессионализма должностных лиц характеру и сложности решаемых задач.

Однако в современных условиях наличие высшего образования недостаточным. Постоянно растущие требования к квалификационному уровню кадров обуславливают необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования муниципальных служащих с использованием программных методов.

В целях обеспечения эффективного и результативного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей, постепенного обновления и ротации кадров необходимо проводить мероприятия, направленные на постоянный рост профессионального уровня муниципальных служащих, качественный подбор и расстановку кадров, повышение престижа и привлекательности муниципальной службы, ее открытость и доступность.

Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно исполнять должностные обязанности в органах местного самоуправления.

2. Перечень подпрограмм, краткое описание мероприятий подпрограмм

Муниципальная программа "Развитие муниципальной службы г. Енисейска" включает в себя одну подпрограмму "Развитие муниципальной службы г. Енисейска", целью повышения уровня профессиональной компетенции служащих администрации г. Енисейска для обеспечения эффективного муниципального управления и задачами:

1. Формирование системы современной профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих;
2. Повышение эффективности подготовки муниципального резерва кадров;
3. Создание условия для саморазвития муниципальных служащих;
4. Усовершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы.

Курсы повышения квалификации муниципальные служащие администрации г. Енисейска будут проходить в 2020 году в том числе в Управлении кадров и государственной службы Губернатора Красноярского края за счет средств краевого бюджета.

Кроме этого в рамках реализации программы 2020 в году запланировано проведение плановой аттестации муниципальных служащих.

Будет продолжена работа по формированию кадрового резерва на замещение муниципальных должностей анализ эффективности и рациональности распределения должностных обязанностей

2. Перечень нормативных правовых актов, которые необходимы для реализации мероприятий программы, подпрограммы

Программа «Развитие муниципальной службы в администрации г. Енисейска на 2020-2022 годы» разработана в соответствии с:

- Законом от 6.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- Федеральным законом от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;
- Законом Красноярского края от 24.04. 2008 г. № 5-1565 «Об особенностях правового регулирования муниципальной службы в Красноярском крае»;
- Уставом г. Енисейска;
- Решением об утверждении Стратегии социально-экономического развития г. Енисейска Красноярского края до 2030 года от 18.03.2019 г №41-330.

4. Перечень целевых индикаторов и показателей результативности муниципальной программы

Перечень показателей (индикаторов) для оценки эффективности реализации Программы сформирован по следующим направлениям:

- совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы;
- профессиональное развитие кадрового потенциала администрации г. Енисейска;
- совершенствование работы по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы.

Плановые значения целевых показателей (индикаторов), характеризующих эффективность реализации мероприятий Программы, приведены в Приложении № 3 к настоящей Программе.

5. Ресурсное обеспечение муниципальной программы

Общий объем бюджетных ассигнований на реализацию программы составит 155 000 рублей, в том числе из средств местного бюджета:

2020 – 35 000,00 рублей;

2021 – 60 000,00 рублей;

2022 – 60 000,00 рублей

Паспорт
подпрограммы муниципальной программы

Наименование подпрограммы	"Развитие муниципальной службы г. Енисейска"
Исполнители мероприятий подпрограммы	Администрация города Енисейска
Цель подпрограммы	Повышение уровня профессиональной компетенции служащих администрации г. Енисейска для обеспечения эффективного муниципального управления
Задачи подпрограммы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформировать систему современной профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих; 2. Повысить эффективность подготовки муниципального резерва кадров; 3. Создать условия для саморазвития муниципальных служащих; 4. Усовершенствовать кадровые технологии, применяемые в системе муниципальной службы
Показатели результативности подпрограммы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля муниципальных служащих и должностных лиц, прошедших стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах к 2023 году до 75%; 2. Доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации к 2023 году – 100%. 3. Количество муниципальных служащих и должностных лиц администрации, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах, чел.: 2020 год – 10; 2021 год – 20; 2022 год – 36 4. Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва, ед.: 2020 год – 1; 2021 год – 2; 2022 год – 2 5. Количество проведенных конкурсов на замещение вакантных должностей, подтверждение квалификации в результате аттестации, ед.: 2020 год – 2; 2021 год – 2;

	2022 год - 2
Сроки реализации	2020-2022 годы
Объемы и источники финансирования подпрограммы	2020 год - 35 000,00 руб. 2021 год - 60 000,00 руб. 2022 год - 60 000,00 руб.

1. Постановка общегородской проблемы подпрограммы

В соответствии со Стратегией социально-экономического развития города Енисейск Красноярского края до 2030 года, одним из ключевых приоритетов в которой обозначено повышение эффективности муниципального управления, достижение которого возможно только при условии высокого кадрового потенциала управленческого состава.

Одной из самых актуальных задач при работе в этом направлении является привлечение в органы местного самоуправления высококвалифицированных специалистов, повышение профессионализма муниципальных служащих и обеспечение стабильности кадрового состава кадров.

Важным направлением в управлении кадровыми ресурсами является поддержание высокого профессионального уровня должностных лиц, формирование действенного резерва кадров, состоящего из лиц, владеющих организационными навыками, знаниями в области муниципального управления, экономики, финансов, права.

Кадровая политика администрации г. Енисейска края направлена на реализацию приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы, обозначенных в статье 32 Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»:

- на должности муниципальной службы назначаются квалифицированные специалисты с учетом их профессиональных качеств и компетентности;
- оказывается содействие продвижению по службе муниципальных служащих;
- организуется повышение квалификации муниципальных служащих;
- создан кадровый резерв, из которого производится назначение на вакантные должности муниципальной службы;
- на постоянной основе проводится аттестация муниципальных служащих;
- применяются современные технологии подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

В настоящее время общая численность муниципальных служащих администрации г.Енисейска составляет 48 человек, из них 95,8% муниципальных служащих имеют высшее образование по специальностям:

- экономический и управленческий профиль – 35,4%;
- промышленность, транспорт, связь, услуги сельского хозяйства – 2%;
- культура, наука, образование, здравоохранение – 22,9%;
- юридическое образование – 10,4%;
- другие – 25,1%.

Основной процент муниципальных служащих (92%) имеет опыт работы в органах государственной власти и местного самоуправления более 5 лет. Наличие стажа от 1 года до 5 лет имеют 4 муниципальных служащих, или 8%. При этом 23% муниципальных служащих имеют возраст от 31 года до 40 года. Возрастная группа от 41 до 50 лет составляет 35%, от 51 до 60 лет - 36%, старше 60 лет - 6%.

Анализ количественного и качественного состава муниципальных служащих администрации г. Енисейска, итоги аттестации муниципальных служащих свидетельствуют о соответствии степени компетентности и уровня профессионализма должностных лиц характеру и сложности решаемых задач.

Однако в современных условиях наличие высшего образования недостаточным. Постоянно растущие требования к квалификационному уровню кадров обуславливают необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования муниципальных служащих с использованием программных методов.

В целях обеспечения эффективного и результативного исполнения муниципальными служащими должностных обязанностей, постепенного обновления и ротации кадров необходимо проводить мероприятия, направленные на постоянный рост профессионального уровня муниципальных служащих, качественный подбор и расстановку кадров, повышение престижа и привлекательности муниципальной службы, ее открытость и доступность.

Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно исполнять должностные обязанности в органах местного самоуправления.

2. Основная цель, задачи, сроки выполнения и показатели результативности подпрограммы

Целью подпрограммы является повышение уровня профессиональной компетенции служащих администрации г. Енисейска для обеспечения эффективного муниципального управления.

Задачи подпрограммы:

1. Сформировать систему современной профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих;
2. Повысить эффективность подготовки муниципального резерва кадров;
3. Создать условия для саморазвития муниципальных служащих;
4. Усовершенствовать кадровые технологии, применяемые в системе муниципальной службы.

Сроки выполнения: 2020-2022 годы.

Показатели результативности подпрограммы:

1. Доля муниципальных служащих и должностных лиц, прошедших стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах к 2023 году до 75%;
2. Доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации к 2023 году – 100%.
3. Количество муниципальных служащих и должностных лиц администрации, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах, чел.:
2020 год – 10;
2021 год – 20;
2022 год – 36
4. Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва, ед.:
2020 год – 1;
2021 год – 2;
2022 год – 2
5. Количество проведенных конкурсов на замещение вакантных должностей, подтверждение квалификации в результате аттестации, ед.:
2020 год – 2;
2021 год – 2;
2022 - 2

3. Механизм реализации программы

Текущее управление и руководство реализацией программы осуществляется отделом кадровой и организационной работы отдела администрации.

Отдел обеспечивает взаимодействие структурных подразделений в части реализации мероприятий, предусмотренных программой, по мере необходимости готовит предложения по

корректировке перечня мероприятий и ресурсного обеспечения реализации программы на очередной финансовый год и плановый период, осуществляет функции по планированию и мониторингу реализации мероприятий программы.

Руководитель программы несет ответственность за реализацию и конечные результаты программы, рациональное использование выделяемых на ее выполнение средств. Реализация программы осуществляется за счет средств бюджета г. Енисейска.

4. Характеристика основных мероприятий подпрограммы

Получение дополнительного профессионального образования муниципальными служащими Администрации г. Енисейска.

Содержание мероприятия: дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Повышением квалификации муниципальных служащих является обновление знаний и совершенствование навыков муниципальных служащих, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Профессиональной переподготовкой муниципальных служащих является приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления муниципальными служащими нового вида профессиональной деятельности.

Ожидаемые результаты: формирование у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности в органе местного самоуправления – администрации г. Енисейска; повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы.

Повышение эффективности подготовки муниципального резерва кадров. Основной целью формирования кадрового резерва является создание подготовленного к управлению в новых условиях состава государственных и муниципальных служащих, обеспечение непрерывности и преемственности государственного управления, его совершенствования на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции соответствующего органа государственной власти. Эффективность использования института кадрового резерва обеспечивает:

— своевременное удовлетворение дополнительной потребности в кадрах служащих всех категорий в соответствии с реестрами должностей государственной и муниципальной службы;

- качественный отбор и целенаправленную подготовку кандидатов на выдвижение;

- сокращение периода адаптации служащих, вновь назначенных на более высокие должности;

- повышение профессионализма и улучшение качественного состава служащих.

Формирование кадрового резерва осуществляется на основе следующих принципов: актуальности резерва — потребность в замещении должностей должна быть реальной; соответствия кандидата характеру должности и типу резерва - требования к квалификации кандидата при работе в определенной должности;

перспективности кандидата — ориентация на профессиональный рост, требования к образованию, возрастной ценз, стаж работы в должности и динамичность карьеры в целом, состояние здоровья.

Совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы. Целью управления персоналом в системе муниципальной службы является повышение эффективности использования человеческого потенциала в органах местного самоуправления. Для достижения этой цели следует планировать применение кадровых технологий, которые направлены на повышение эффективности труда муниципальных служащих. На первом этапе предполагается решить следующие задачи:

- сформировать высококвалифицированный состав служащих в системе муниципального управления, обеспечив тем самым профессиональное исполнение поставленных задач;
- с помощью кадровых технологий выиграть жесткую конкуренцию с частным сектором за привлечение высокопрофессиональных сотрудников для работы в органах местного самоуправления.

Перечень
мероприятий подпрограмм и отдельных мероприятий
муниципальной программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель мероприятия	Срок		Ожидаемый результат (краткое описание)	Последствия нереализации мероприятия	Связь с показателями муниципальной программы (подпрограммы)
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Развитие муниципальной службы г.Енисейска						
2	Мероприятие 1.1 Формирование системы современной профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих	Администрация города Енисейск (отдел кадровой и организационной работы)	2020	2022	Повышение уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих	Отсутствие системы мониторинга и контроля потребности в дополнительном образовании кадров администрации	Реализация мероприятия связана с достижением целевого показателя «доля муниципальных служащих и должностных лиц, прошедших стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах» и «количество муниципальных служащих и должностных лиц администрации, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах»
3	Мероприятие 1.2 Повышение эффективности подготовки муниципального резерва кадров	Администрация города Енисейск (отдел кадровой и организационной работы)	2020	2022	Повышение профессионализма и эффективности работников, принятых на вакантные должности	Невысокая эффективность муниципальных служащих, впервые принятых на работу в администрацию г. Енисейска	Реализация мероприятия связана с достижением целевого показателя «Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва»
4	Мероприятие 1.3 Совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы	Администрация города Енисейск (отдел кадровой и организационной работы)	2020	2022	Положительные результаты аттестации муниципальных служащих	Снижение уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих	Реализация мероприятия связана с достижением целевого показателя «доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации» и «количество проведенных конкурсов на замещение вакантных должностей, подтверждение квалификации в результате аттестации»

Перечень
нормативных правовых актов администрации города,
которые необходимо принять в целях реализации мероприятий
программы, подпрограммы

№ п/п	Наименование нормативного правового акта	Предмет регулирования, основное содержание	Ответственный исполнитель и соисполнители	Ожидаемые сроки принятия (год, квартал)
1	2	3	4	5
1	Постановление об утверждении положения об утверждении кадрового резерва на должности муниципальной службы	Кадровый резерв на должности муниципальной службы	Отдел кадровой и организационной работы	2020г ,1 квартал
2	Постановление об утверждении положения об утверждении порядка проведения аттестации	Порядок проведения аттестации	Отдел кадровой и организационной работы	2020г ,1 квартал
3	Постановление об утверждении плана-графика курсов повышения квалификации	Повышение квалификации	Отдел кадровой и организационной работы	2020г ,1 квартал

Приложение 3
к макету
муниципальной программы

Сведения
о целевых индикаторах и показателях результативности муниципальной программы, подпрограмм муниципальной программы, отдельных мероприятий и их значениях

№ п/п	Наименование целевого индикатора, показателя результативности	Единицы измерения	Вес показателя результативности	Источник информации	Периодичность определения значений целевых индикаторов, показателей результативности<1>	Значения показателей			
						2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Развитие муниципальной службы г. Енисейска								
2	Доля муниципальных служащих и должностных лиц, прошедших стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах	%	30%	Ведомственная отчетность	Ежегодно	X	20,8	41,6	75
3	Доля муниципальных служащих, подтвердивших свою квалификацию в результате аттестации	%	20%	Ведомственная отчетность	Ежегодно	X	50	75	100
4	Количество муниципальных служащих и должностных лиц администрации, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку, стажировку, принявших участие в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах	Чел.	30%	Ведомственная отчетность	Ежегодно	X	10	20	36
5	Количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва	Ед.	10%	Ведомственная отчетность	Ежегодно	X	1	2	2
6	Количество проведенных конкурсов на замещение вакантных должностей, подтверждение квалификации в результате аттестации	Ед.	10%	Ведомственная отчетность	Ежегодно	X	2	2	2

Прогноз
сводных показателей муниципальных заданий на оказание
муниципальных услуг (выполнение работ) муниципальными
учреждениями по программе

Тыс. рублей

п/п	Наименование услуги (работы), показателя объема услуги (работы), подпрограммы, мероприятий	Значение показателя объема услуги (работы)			Расходы бюджета на оказание муниципальной услуги (работы)		
		очередной финансовый год <*>	первый год планового периода	второй год планового периода	очередной финансовый год <*>	первый год планового периода	второй год планового периода
	2	3	4	5	6	7	8
	Наименование услуги (работы) и ее содержание: отсутствует						
	Показатель объема услуги (работы):						
	Подпрограмма 1	X	X	X	X	X	X
	Мероприятие 1.1	X	X	X	X	X	X

Распределение
планируемых расходов по подпрограммам и мероприятиям
муниципальной программы

Тыс. рублей

№ п/п	Статус	Наименование муниципальной программы, подпрограммы, мероприятий	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации <1>				Расходы, годы			
				ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2020	2021	2022	Итого на период
1	2	3	4		6	7	8	9	10	11	12
1	Муниципальная программа	Развитие муниципальной службы г. Енисейска	всего <2>, в том числе:					35 000	60 000	60 000	155 000
			Администрация города Енисейска, всего					35 000	60 000	60 000	155 000
2	Подпрограмма 1	Развитие муниципальной службы г. Енисейска	всего					35 000	60 000	60 000	155 000
			Администрация города Енисейска, всего					35 000	60 000	60 000	155 000
3	Мероприятие 1.1	Формирование системы современной профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки муниципальных служащих	Администрация города Енисейска, всего	017	0104	151008010030	240	35 000	60 000	60 000	155 000
4	Мероприятие 1.2	Повышение эффективности подготовки муниципального резерва кадров	Администрация города Енисейска, всего	017	X	X	X	0	0	0	0
5	Мероприятие 1.3	Совершенствование кадровых технологии, применяемых в системе муниципальной службы	Администрация города Енисейска, всего	017	X	X	X	0	0	0	0

Перечень
объектов капитального строительства на текущий финансовый
год (за счет всех источников финансирования)

Тыс. рублей

№п/ п	Наименование объекта	Объем капитальных вложений на текущий финансовый год				
		всего	в том числе:			
			бюджет города	краевой бюд- жет	федеральный бюджет	внебюджетные источники
1	2	3	4	5	6	7
1	Итого	X	X	X	X	X
2	Главный распоряди- тель 1	X	X	X	X	X

Распределение
планируемых объемов финансирования муниципальной программы
по источникам финансирования

Тыс. рублей

№ п/п	Источники финансирования	Объем финансирования			
		всего	в том числе по годам		
			2020	2021	2022
1	2	3	4	5	6
1	Всего по Программе	155 000	35 000	60 000	60 000
2	По источникам финансирования:				
3	1. Бюджет города	155 000	35 000	60 000	60 000
4	2. Краевой бюджет	0	0	0	0
5	3. Федеральный бюджет	0	0	0	0
6	4. Внебюджетные источники	0	0	0	0
7	Подпрограмма 1, всего	155 000	35 000	60 000	60 000
8	По источникам финансирования:				
9	1. Бюджет города	155 000	35 000	60 000	60 000
10	2. Краевой бюджет	0	0	0	0
11	3. Федеральный бюджет	0	0	0	0
12	4. Внебюджетные источники	0	0	0	0