

Постановление Администрации г. Ростова-на-Дону от 25 декабря 2018 г. N 1331 "Об утверждении муниципальной программы "Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону" (с изменениями и дополнениями)

**Постановление Администрации г. Ростова-на-Дону
от 25 декабря 2018 г. N 1331**

"Об утверждении муниципальной программы "Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону"

С изменениями и дополнениями от:

11 июня, 14 октября 2019 г.

В соответствии с [постановлением](#) Администрации города Ростова-на-Дону от 27.08.2014 N 955 "Об утверждении Порядка принятия решения о разработке муниципальных программ города Ростова-на-Дону, их формирования и реализации, Порядка проведения и критериев оценки эффективности реализации муниципальных программ города Ростова-на-Дону, мониторинга и контроля" (ред. от 09.10.2018), постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 25.09.2018 N 966 "Об утверждении Перечня муниципальных программ города Ростова-на-Дону" (ред. от 13.11.2018) постановляю:

1. Утвердить муниципальную программу "Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону" согласно [приложению](#) к постановлению.

2. Признать утратившими силу:

2.1. [Постановление](#) Администрации города Ростова-на-Дону от 28.09.2015 N 882 "Об утверждении муниципальной программы "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону".

2.2. [Постановление](#) Администрации города Ростова-на-Дону от 08.12.2015 N 1200 "О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 28.09.2015 N 882 "Об утверждении муниципальной программы "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону".

2.3. [Постановление](#) Администрации города Ростова-на-Дону от 10.10.2016 N 1458 "О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 28.09.2015 N 882 "Об утверждении муниципальной программы "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону" (ред. от 08.12.2015)".

2.4. [Постановление](#) Администрации города Ростова-на-Дону от 22.11.2016 N 1684 "О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 28.09.2015 N 882 "Об утверждении муниципальной программы "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону" (ред. от 10.10.2016)".

2.5. [Постановление](#) Администрации города Ростова-на-Дону от 04.12.2017 N 1242 "О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 28.09.2015 N 882 "Об утверждении муниципальной программы "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону" (ред. от 22.11.2016)".

2.6. [Постановление](#) Администрации города Ростова-на-Дону от 11.07.2018 N 681 "О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 28.09.2015 N 882 "Об утверждении муниципальной программы "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону" (ред. от 04.12.2017)".

3. Постановление вступает в силу со дня [официального опубликования](#) в городской газете "Ростов официальный", но не ранее 1 января 2019 года, и распространяется на правоотношения, возникающие, начиная с составления проекта бюджета города Ростова-на-Дону на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы

Администрации города Ростова-на-Дону по организационно-правовым и кадровым вопросам
Мамелко Д.С.

Глава Администрации города Ростова-на-Дону

В.В. Кушнарев

Постановление вносит
управление по вопросам
муниципальной службы
и кадров Администрации
города Ростова-на-Дону

Приложение
к постановлению Администрации
города Ростова-на-Дону
от 25.12.2018 г. N 1331

Муниципальная программа
"Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону"

С изменениями и дополнениями от:

11 июня, 14 октября 2019 г.

Информация об изменениях:

Паспорт изменен с 16 октября 2019 г. - [Постановление](#) Администрации г. Ростова-на-Дону от 14 октября 2019 г. N 930

[См. предыдущую редакцию](#)

Паспорт программы

Наименование программы	Муниципальная программа "Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону" (далее - программа)
Инициатор разработки проекта программы	Администрация города Ростова-на-Дону (управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону)
Заказчик-координатор	Администрация города Ростова-на-Дону (управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону)
Муниципальные заказчики	Администрация города Ростова-на-Дону (управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону)
Разработчик программы	Администрация города Ростова-на-Дону (управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону)
Цели программы	Совершенствование организации прохождения муниципальной службы, повышение доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления, оптимизация функционирования системы противодействия коррупционным проявлениям

<p>Задачи программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы и правового регулирования в сфере противодействия коррупции на территории города Ростова-на-Дону. 2. Внедрение и совершенствование эффективных технологий и современных методов управления и кадровой работы, направленных на повышение качества управления и компетентности муниципальных служащих, результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. 3. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. 4. Формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы. 5. Повышение престижа муниципальной службы и гарантий муниципальным служащим. 6. Совершенствование условий для снижения правового нигилизма населения города Ростова-на-Дону, формирование антикоррупционного общественного мнения и нетерпимости к коррупционному поведению. 7. Организация антикоррупционного мониторинга, просвещения и пропаганды для населения города Ростова-на-Дону. 8. Обеспечение прозрачности деятельности Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов.
<p>Сроки и этапы реализации программы</p>	<p>2019 - 2035 гг. Этапы не выделяются.</p>
<p>Структура программы, перечень подпрограмм</p>	<p>Программа состоит из паспорта программы, 7 разделов, 4 приложений. В программу входит 2 подпрограммы (приложения N 3, N 4 к программе):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подпрограмма N 1 "Развитие муниципальной службы в городе Ростове-на-Дону". 2. Подпрограмма N 2 "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону".
<p>Исполнители программы</p>	<p>Функциональные подразделения, отраслевые (функциональные) и территориальные органы Администрации города Ростова-на-Дону</p>
<p>Объемы и источники финансирования программы</p>	<p>Общий объем финансирования программы за счет средств бюджета города Ростова-на-Дону - 1 830 213,6 тыс. рублей, в том числе по годам:</p> <p>2019 год - 53 200,8 тыс. рублей; 2020 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2021 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2022 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2023 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2024 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2025 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2026 год - 111 063,3 тыс. рублей;</p>

	2027 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2028 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2029 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2030 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2031 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2032 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2033 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2034 год - 111 063,3 тыс. рублей; 2035 год - 111 063,3 тыс. рублей
Целевые показатели	Целевые показатели реализации программы: 1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим составит 71,5% (при значении базового показателя - 51%*). 2. Доля граждан, опрошенных в ходе мониторинга общественного мнения, которые лично сталкивались за последний год с проявлениями коррупции в городе Ростове-на-Дону, составит 35,5% (при значении базового показателя - 40%*). 3. Доля граждан, опрошенных в ходе мониторинга общественного мнения, удовлетворенных информационной открытостью деятельности Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, составит 63,1% (при значении базового показателя - 58,1%*). * Базовые значения целевых показателей приведены по предварительной оценке управления по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону и могут подлежать корректировке по итогам 2018 года
Система организации контроля за исполнением программы	Контроль за реализацией программы осуществляется Администрацией города Ростова-на-Дону (управлением по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону) в порядке, установленном нормативными актами

Раздел I. Характеристика текущего состояния соответствующей сферы социально-экономического развития города Ростова-на-Дону

В качестве важнейшего ресурса модернизации системы муниципального управления следует рассматривать программы развития муниципальной службы, необходимость разработки которых установлена [Федеральным законом](#) от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

В целях реализации законодательства Российской Федерации [о муниципальной службе](#) и [противодействии коррупции](#) проведена работа по исполнению мероприятий программ развития муниципальной службы и противодействия коррупции в городе Ростове-на-Дону.

За период с 2014 года до конца 2017 года в целях расширения практики конкурсного отбора кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, а также обеспечения прозрачного механизма подбора кадров сведения о вакантных должностях муниципальной службы в Администрации города Ростова-на-Дону (далее - Администрация города) специалистами

кадровых служб размещались в информационном ресурсе федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров" и на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города в порядке, утвержденном правовым актом Администрации города об обеспечении доступа к информации о деятельности Администрации города. Проводился ежеквартальный мониторинг использования механизма конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах.

В целях оптимизации участия представителей общественности в качестве независимых экспертов в работе конкурсных, аттестационных комиссий по определению соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы, в состав аттестационной комиссии Администрации города были включены независимые эксперты - представители Южно-Российского института управления - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации" и Федерального государственного унитарного предприятия "Ростовская государственная телевизионная и радиовещательная компания "Дон-ТР", Общероссийской общественной организации "Союз журналистов России", Ростовского регионального отделения общественной организации "Союз женщин России".

Проведена работа по формированию Молодежного кадрового резерва, который включил в себя людей с активной гражданской позицией, имеющих желание работать на муниципальной службе в городе Ростове-на-Дону (далее - город). Для привлечения научного и творческого потенциала молодежи и формирования молодежного кадрового резерва для органов местного самоуправления, создано Молодежное правительство города - консультативный совещательный орган при Администрации города, избираемый на конкурсной основе. В его состав включаются победители в номинациях на звание "молодежный руководитель" в приоритетных отраслях деятельности органов местного самоуправления города.

Ежеквартально проводился мониторинг количественного и качественного состава муниципальных служащих города, информация размещается в разделе "Мониторинг развития муниципальной службы" портала "Мониторинг деятельности органов местного самоуправления Ростовской области".

В ходе реализации мероприятий по развитию информационной открытости муниципальной службы, формированию системы мониторинга общественного мнения о результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города создан информационный раздел "Муниципальная служба", в целях обеспечения получения гражданами полной и достоверной информации по вопросам поступления и прохождения муниципальной службы, в котором размещаются правовые акты о муниципальной службе, информация о порядке поступления на муниципальную службу, а также о вакансиях в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах. Данный раздел ведется в порядке, утвержденном правовым актом Администрации города об обеспечении доступа к информации о деятельности Администрации города.

Все поступающие в Администрацию города обращения, связанные с качеством работы муниципальных служащих, рассматриваются в порядке, установленном [Федеральным законом](#) от 02.05.2006 N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации", а также в [порядке](#), утвержденном [постановлением](#) Администрации города от 02.11.2016 N 1589 "Об утверждении Порядка организации работы по рассмотрению обращений граждан в Администрации города Ростова-на-Дону". Для отзывов граждан о деятельности Администрации города, а также предложений по ее совершенствованию на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города организована работа Интернет-приемной.

Индекс доверия граждан к муниципальным служащим за период с 2014 года до конца 2017

года увеличился на 18% и составил 58%.

Вместе с тем имеется ряд направлений, требующих дополнительной оптимизации.

Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Сформирована основа организации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих города. Системная работа, проводимая в данном направлении, позволяет постоянно наращивать объемы обучения муниципальных служащих.

Система подготовки кадров основывается на применении ресурсов ведущих образовательных учреждений города, таких как: Южно-Российский институт управления - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации", Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)", Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Южный федеральный университет", Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Донской государственный технический университет", Частное образовательное учреждение высшего образования "Южный Университет (ИУБиП)".

В целях повышения престижа муниципальной службы необходимо совершенствовать механизмы морального и материального стимулирования муниципальных служащих к добросовестному исполнению должностных обязанностей. Также должна быть предусмотрена система дополнительных гарантий муниципальным служащим, которая будет способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, поступлению на муниципальную службу высококвалифицированных кадров.

Важным мероприятием также является привлечение молодежи через молодежные объединения и конкурсы к участию в формировании и реализации муниципальной политики. Перспективной площадкой для этой цели является деятельность городского молодежного клуба "Молодые кадры - будущее Ростова".

Комплексная и системная реализация вышеуказанных мероприятий позволит изменить существующую тенденцию к старению кадров, а также позволит привлечь на муниципальную службу молодых специалистов.

Задача противодействия и профилактики коррупции продолжает оставаться приоритетной общегосударственной задачей. На всех уровнях системы государственного и муниципального управления по-прежнему повышенное внимание уделяется вопросам создания эффективной правовой основы и действенных механизмов противодействия коррупционным правонарушениям.

Значимость и актуальность принятия программы вызвана тем, что последствия от распространения коррупции оцениваются не только финансовыми убытками, но и выражаются в формировании у населения негативного отношения к социальным институтам, недоверия к органам государственного и муниципального управления.

Исполнение **законодательства** о противодействии коррупции в органах муниципального управления является одним из ключевых направлений деятельности Администрации города.

Объективно оценить уровень проявления коррупционных правонарушений возможно только в результате последовательной, системной, комплексной работы по разработке и внедрению новых правовых, организационных, информационных и иных механизмов противодействия коррупции.

Анализ текущего состояния в сфере борьбы с коррупцией в городе фиксирует, что в городе ведется целенаправленная работа по противодействию коррупционным правонарушениям.

По данным мониторинга общественного мнения в городе, проведенного в 2017 году, доля граждан, которые лично сталкивались за последний год с проявлениями коррупции в городе, за период с 2014 года до конца 2017 года снизилась на 5,6% и составила 37,4%.

Кроме того, отмечается значительный рост доли граждан, удовлетворенных

информационной открытостью деятельности Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов: показатель увеличился за период с 2014 года до конца 2017 года на 5,9% и в 2017 году составил 58%.

В целях осуществления контроля за соблюдением запретов и ограничений при прохождении муниципальной службы, обеспечения исполнения муниципальными служащими обязанностей, предусмотренных **законодательством** Российской Федерации о противодействии коррупции и муниципальной службе, в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах созданы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Также в целях внутреннего антикоррупционного контроля за деятельностью муниципальных служащих Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, замещающих должности, связанные с коррупционными рисками, проводится оценка коррупционных рисков, возникающих при реализации функций и оказании услуг, и при необходимости вносятся изменения в перечень должностей, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие обязаны представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Кроме того, проводятся внутренние плановые и внеплановые аудиты системы менеджмента качества в функциональных подразделениях, отраслевых (функциональных) и территориальных органах Администрации города, предоставляющих услуги.

В целях совершенствования правового регулирования в сфере противодействия коррупции, а также введения антикоррупционных стандартов в сфере служебного поведения муниципальных служащих, постановлением Администрации города от 07.05.2018 N 496 "Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов" утвержден Кодекс этики и служебного поведения муниципальных служащих Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов.

В целях привлечения представителей институтов гражданского общества и общественных организаций к проведению независимой антикоррупционной экспертизы проектов нормативных правовых актов Администрации города на **официальном Интернет-портале** городской Думы и Администрации города создан специальный раздел "Нормативные акты/Проекты нормативных правовых актов", где размещаются все проекты нормативных правовых актов Администрации города до их принятия для обсуждения и проведения независимой экспертизы.

В целях снижения правового нигилизма населения, формирования антикоррупционного общественного мнения и нетерпимости к коррупционному поведению на **официальном Интернет-портале** городской Думы и Администрации города создан и поддерживается в актуальном состоянии раздел "Противодействие коррупции", на котором размещается информация о реализации в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах мер по противодействию коррупции, а также нормативные правовые акты в сфере противодействия коррупции.

Также на **официальном Интернет-портале** городской Думы и Администрации города в рамках Интернет-приемной создан раздел "Стоп коррупция", размещен номер телефона "горячей линии", где граждане могут оставить сообщения о ставших им известными случаях коррупции в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах. Работник управления по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города осуществляет регистрацию поступающих обращений и организует их рассмотрение по существу вопроса.

Вместе с тем, анализ показывает, что результаты противодействия коррупции не приносят желаемого результата.

Итоги проведенных социологических исследований указывают на то, что основными причинами сложившейся коррупционной системы являются:

взаимная выгода от коррупции взяточдателя и взяточполучателя;

недостаточность наказания за взяточничество;
несовершенство законодательной базы;
возможность различного толкования законов;
низкий уровень доходов работников.

Таким образом, в целях эффективного решения задач по вопросам противодействия коррупции необходимо продолжить системную работу, направленную на объединение усилий институтов гражданского общества, координацию деятельности Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, обеспечение взаимодействия с государственными органами власти, правоохранительными органами. Для этого требуется программно-целевой подход, а также проведение организационных мероприятий на данном направлении.

Раздел II. Основные цели, задачи, сроки и этапы реализации муниципальной программы, а также прогноз конечных результатов муниципальной программы. система целевых показателей программы

Основные цели программы - совершенствование организации прохождения муниципальной службы, повышение доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления, оптимизация функционирования системы противодействия коррупционным проявлениям.

Для достижения поставленных целей реализация мероприятий программы будет направлена на решение следующих основных задач:

совершенствование правовой основы муниципальной службы и правового регулирования в сфере противодействия коррупции на территории города;

внедрение и совершенствование эффективных технологий и современных методов управления и кадровой работы, направленных на повышение качества управления и компетентности муниципальных служащих, результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы;

повышение престижа муниципальной службы и гарантий муниципальным служащим;

совершенствование условий для снижения правового нигилизма населения города, формирование антикоррупционного общественного мнения и нетерпимости к коррупционному поведению;

организация антикоррупционного мониторинга, просвещения и пропаганды для населения города;

обеспечение прозрачности деятельности Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов.

Система целевых показателей программы изложена в [приложении N 1](#) к программе.

Для достижения заявленных целей и решения поставленных задач в рамках настоящей программы предусмотрена реализация 2 подпрограмм:

подпрограмма N 1 "Развитие муниципальной службы в городе Ростове-на-Дону" ([приложение N 3](#) к программе);

подпрограмма N 2 "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону" ([приложение N 4](#) к программе).

Предусмотренные в рамках каждой из подпрограмм системы целей, задач и мероприятий в комплексе наиболее полным образом охватывают заданные приоритетные направления развития системы муниципального управления, обеспечивая достижение конечных результатов настоящей

программы.

Выстроенная в рамках настоящей программы система целевых ориентиров (цель, задачи и ожидаемые результаты) представляет собой четкую согласованную структуру, посредством которой установлена прозрачная и понятная связь реализации отдельных мероприятий с решением конкретных задач.

Конечными результатами реализации программы должны стать:

увеличение индекса доверия граждан к муниципальным служащим (не менее 71,5%);

снижение доли граждан, опрошенных в ходе мониторинга общественного мнения, которые лично сталкивались за последний год с проявлениями коррупции в городе (на 4,5% относительно базового показателя);

увеличение доли граждан, удовлетворенных информационной открытостью деятельности Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов (на 5% относительно базового показателя).

Раздел III. Система программных мероприятий

Система программных мероприятий сгруппирована по подпрограммам и основным мероприятиям, направленным на достижение заявленных целей и решение поставленных задач. В результате реализации комплекса мероприятий в рамках [подпрограммы N 1](#) "Развитие муниципальной службы в городе Ростове-на-Дону" будут решены задачи:

совершенствование правовой основы муниципальной службы;

внедрение и совершенствование эффективных технологий и современных методов управления и кадровой работы, направленных на повышение качества управления и компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

повышение престижа муниципальной службы и гарантий муниципальным служащим;

формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

В результате реализации комплекса мероприятий в рамках [подпрограммы N 2](#) "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону" будут решены задачи:

совершенствование правового регулирования в сфере противодействия коррупции на территории города;

совершенствование условий для снижения правового нигилизма населения города, формирование антикоррупционного общественного мнения и нетерпимости к коррупционному поведению;

организация антикоррупционного мониторинга, просвещения и пропаганды для населения города;

обеспечение прозрачности деятельности Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов.

Система программных мероприятий приведена в [Приложении N 2](#) к программе.

Информация об изменениях:

Раздел IV изменен с 16 октября 2019 г. - [Постановление Администрации г. Ростова-на-Дону от 14 октября 2019 г. N 930](#)

[См. предыдущую редакцию](#)

Раздел IV. Финансовое обеспечение муниципальной программы

Финансовое обеспечение программы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Ростовской-на-Дону городской Думы о бюджете города на соответствующий период, за счет средств бюджета города.

Финансирование программы из внебюджетных источников не предусмотрено.

Общий объем средств бюджета города, необходимый для финансирования программы с 2019 по 2035 годы, составляет 1830213,6 тыс. рублей.

Прогнозируемые объемы и источники финансирования программы по годам реализации приведены в [Таблице N 1](#) к программе.

Таблица N 1
к программе

Финансирование муниципальной программы "Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону"

N п/п	Наименование подпрограммы	Всего	В том числе по годам (тыс. рублей):																	
			2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035	
1.	Развитие муниципальной службы в городе Ростове-на-Дону	1814 063, 6	52 250, 8	110 113, 3	110 113, 3	110 113, 3	110 113,3	110 113, 3	110 113, 3	110 113, 3	110 113, 3	110 113, 3	110 113, 3	110 113,3	110 113, 3	110 113, 3	110 113, 3	110 113, 3	110 113, 3	
2.	Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону	16 150, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950,0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950,0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0
3.	Итого по программе	1 830 213, 6	53 200, 8	111 063, 3	111 063, 3	111 063, 3	111 063,3	111 063, 3	111 063, 3	111 063, 3	111 063, 3	111 063, 3	111 063, 3	111 063,3	111 063, 3	111 063, 3	111 063, 3	111 063, 3	111 063, 3	111 063, 3

Раздел V. Механизм реализации, управление муниципальной программой и контроль за ходом ее реализации

Муниципальный заказчик (заказчик-координатор) программы - Администрация города (управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону) обязан:

разрабатывать в пределах своих полномочий проекты муниципальных правовых актов, необходимых для реализации программы;

направлять проект программы в Контрольно-счетную палату города Ростова-на-Дону для проведения финансово-экономической экспертизы;

представлять в Муниципальное казначейство города Ростова-на-Дону данные об объемах финансового обеспечения программных мероприятий для включения в проект бюджета города;

осуществлять мониторинг реализации программы;

готовить отчеты о ходе реализации программы;

нести ответственность, установленную должностной инструкцией, за своевременную и качественную подготовку и реализацию программы;

обеспечивать в обязательном порядке размещение информации об утверждении, ходе и результатах реализации программы на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города и в федеральном государственном реестре документов стратегического планирования в соответствии с [Правилами](#) государственной регистрации документов стратегического планирования и ведения федерального государственного реестра документов стратегического планирования, утвержденными Правительством Российской Федерации;

своевременно подготавливать и выносить на общественное обсуждение соответствующий проект постановления Администрации города о внесении изменений в программу в случае прекращения или изменения, начиная с очередного финансового года, ранее утвержденной муниципальной программы города по результатам оценки эффективности ее реализации или в иных случаях, предусмотренных [постановлением](#) Администрации города от 27.08.2014 N 955 "Об утверждении Порядка принятия решения о разработке муниципальных программ города Ростова-на-Дону, их формирования и реализации, Порядка проведения и критериев оценки эффективности реализации муниципальных программ города Ростова-на-Дону, мониторинга и контроля";

осуществлять координацию и обеспечивать эффективное взаимодействие участников программы в ходе ее реализации.

Управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону (далее - управление по вопросам муниципальной службы и кадров) имеет право:

вносить предложения по изменению сводной бюджетной росписи с учетом расходов по финансированию программы;

готовить предложения по уточнению перечня программных мероприятий на очередной финансовый год, о перераспределении финансовых ресурсов между программно-целевыми мероприятиями, уточнять затраты по программным мероприятиям и обосновывать предлагаемые изменения;

в ходе реализации программы уточнять с основными исполнителями программы возможные сроки выполнения мероприятий, объемы и источники финансирования.

Формирование и представление отчета о ходе реализации программы, размещение информации об утверждении, ходе и результатах реализации программы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" осуществляется управлением по вопросам муниципальной службы и кадров в порядке, утвержденном правовым актом Администрации города об обеспечении доступа к информации о деятельности Администрации города.

Исполнители программы несут ответственность, установленную должностной инструкцией, за своевременную и качественную реализацию мероприятий программы, обеспечивают эффективное и целевое использование средств, направленных на их реализацию.

В целях мониторинга хода реализации программы исполнители предоставляют информацию о реализации программных мероприятий в соответствии с запросами управления по вопросам муниципальной службы и кадров.

Контроль за эффективным и целевым расходованием средств на реализацию программы, своевременным исполнением программных мероприятий осуществляет управление по вопросам муниципальной службы и кадров.

Раздел VI. Оценка социально-экономической эффективности от реализации муниципальной программы

Оценка эффективности программы осуществляется в целях достижения оптимального соотношения связанных с ее реализацией затрат и достигаемых в ходе реализации результатов, а также обеспечения принципов бюджетной системы Российской Федерации, предусмотренных [статьей 28](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Оценка эффективности реализации программы базируется на достижении целевых показателей программы.

Социально-экономическая эффективность реализации программы выражается в обеспечении:

внедрения и совершенствования эффективных технологий и современных методов управления и кадровой работы, направленных на повышение качества управления и компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

развития системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

повышения престижа муниципальной службы и гарантий муниципальным служащим;

формирования системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Выполнение программы и принятие правовых актов по вопросам противодействия коррупции в городе к 2035 году должны позволить положительно изменить ситуацию, связанную с коррупционными правонарушениями. При этом системное проведение антикоррупционных экспертиз правовых актов органов местного самоуправления и их проектов, а также привлечение в установленном порядке представителей институтов гражданского общества, общественных организаций к проведению независимой антикоррупционной экспертизы правовых актов Администрации города не позволит создать предпосылки и условия для проявления коррупциогенных факторов.

Раздел VII. Методика оценки эффективности муниципальной программы

Оценка эффективности реализации программы/подпрограмм осуществляется на основе выполнения целевых показателей муниципальной программы/подпрограмм.

Методика оценки эффективности программы учитывает необходимость проведения оценок: степени достижения целей и решения задач подпрограмм и программы в целом посредством выполнения установленных целевых показателей программы/подпрограмм;

степени соответствия расходов запланированному уровню затрат и эффективности использования средств бюджетов всех уровней.

1. Степень достижения целевых показателей программы осуществляется по нижеприведенным формулам.

В отношении показателя, большее значение которого отражает большую эффективность, - по формуле

$$\mathcal{E}_{\text{п}} = \text{ИД}_{\text{п}} / \text{ИЦ}_{\text{п}} \times 100\%$$

где $\mathcal{E}_{\text{п}}$ - эффективность реализации целевого показателя программы;

$\text{ИД}_{\text{п}}$ - фактическое значение целевого показателя, достигнутого в ходе реализации программы;

$\text{ИЦ}_{\text{п}}$ - плановое значение целевого показателя, утвержденного программой.

Если эффективность целевого показателя программы составляет более 100% при расчете суммарной эффективности, эффективность по данному показателю принимается за 100%.

В отношении показателя, меньшее значение которого отражает большую эффективность, - по формуле

$$\mathcal{E}_{\text{п}} = \text{ИЦ}_{\text{п}} / \text{ИД}_{\text{п}} \times 100\%$$

где $\mathcal{E}_{\text{п}}$ - эффективность реализации целевого показателя программы;

$\text{ИЦ}_{\text{п}}$ - плановое значение целевого показателя, утвержденного программой;

$\text{ИД}_{\text{п}}$ - фактическое значение целевого показателя, достигнутого в ходе реализации программы.

Если эффективность целевого показателя программы составляет более 100% при расчете суммарной эффективности, эффективность по данному показателю принимается за 100%.

В отношении показателя, исполнение которого оценивается как наступление или ненаступление события, за 100% принимается наступление события, за 0% - ненаступление события.

Суммарная оценка степени достижения целевых показателей программы определяется по формуле

$$\mathcal{E}_{\text{о}} = \frac{\sum_{i=1}^n \mathcal{E}_{\text{п}i}}{n}$$

где $\mathcal{E}_{\text{о}}$ - суммарная оценка степени достижения целевых показателей программы;

$\mathcal{E}_{\text{п}}$ - эффективность реализации целевого показателя программы;

i - номер показателя программы;

n - количество целевых показателей программы.

Суммарная оценка степени достижения целевых показателей программы признается:

высокой при значении эффективности 90% и выше;
средней при значении эффективности от 80% до 90%;
удовлетворительной при значении эффективности от 70% до 80%;
неудовлетворительной при значении эффективности менее 70%.

2. Бюджетная эффективность реализации программы рассчитывается как отношение фактически произведенных в отчетном году бюджетных расходов на реализацию программы к их плановым значениям по следующей формуле:

$$CC_{уз} = Z_{ф} / Z_{п} \times 100\%$$

где $CC_{уз}$ - степень соответствия запланированному уровню расходов;

$Z_{ф}$ - фактические бюджетные расходы на реализацию программы в отчетном году;

$Z_{п}$ - плановые бюджетные ассигнования на реализацию программы в отчетном году.

Бюджетная эффективность реализации программы признается:

высокой при значении $CC_{уз}$ 90% и выше;

средней при значении $CC_{уз}$ от 80% до 90%;

удовлетворительной при значении $CC_{уз}$ от 70% до 80%;

неудовлетворительной при значении $CC_{уз}$ менее 70%.

3. Для ежегодной оценки эффективности реализации программы применяются следующие коэффициенты значимости:

степень достижения целевых показателей - 0,5;

бюджетная эффективность - 0,5.

Эффективность реализации программы ($\mathcal{E}P_{пр}$) в целом оценивается по формуле

$$\mathcal{E}P_{пр} = \mathcal{E}_o \times 0,5 + CC_{уз} \times 0,5$$

и признается:

высокой при значении $\mathcal{E}P_{пр}$ 90% и выше;

средней при значении $\mathcal{E}P_{пр}$ от 80% до 90%;

удовлетворительной при значении $\mathcal{E}P_{пр}$ от 70% до 80%;

неудовлетворительной при значении $\mathcal{E}P_{пр}$ менее 70%.

4. Итоговая оценка эффективности реализации программы рассчитывается по формуле

$$И\mathcal{E}P_{пр} = \frac{\sum_{i=1}^n \mathcal{E}P_{пр i}}{n}$$

где $ИЭР_{пр}$ - итоговая эффективность реализации программы;

$ЭР_{пр}$ - уровень реализации программы в отчетном году;

i - каждый отчетный год реализации программы;

n - итоговое количество лет реализации программы, и признается:

высокой при значении $ИЭР_{пр}$ 90% и выше;

средней при значении $ИЭР_{пр}$ от 80% до 90%;

удовлетворительной при значении $ИЭР_{пр}$ от 70% до 80%;

неудовлетворительной при значении $ИЭР_{пр}$ менее 70%.

Расчет целевых показателей программы приведен в [Таблице N 2](#) к программе.

Таблица N 2
к программе

Расчет целевых показателей реализации программы

Номер	Наименование показателя	Единица измерения	Методика расчета показателя (формула) и методологические пояснения к показателю	Базовые показатели (используемые в формуле)
Муниципальная программа "Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону"				
1.1.	Индекс доверия граждан к муниципальным служащим	%	<p>Значение показателя определяется путем проведения социологического исследования среди жителей города Ростова-на-Дону по вопросу: "Как Вы оцениваете деятельность главы Администрации города Ростова-на-Дону и Администрации города Ростова-на-Дону?".</p> <p>Варианты ответов: положительно; скорее положительно; отрицательно; скорее отрицательно; затрудняюсь ответить.</p> <p>Расчет индекса доверия производится путем соотношения количества опрошенных жителей города Ростова-на-Дону, давших ответы "положительно" и "скорее положительно", к общему количеству жителей города Ростова-на-Дону, принявших участие в социологическом опросе.</p>	*
2.2.	Доля граждан, опрошенных в ходе мониторинга общественного мнения,	%	$ДК_{\phi} = \frac{K_{\phi}}{K_{\phi \text{ ВСЕГО}}} \times 100\%$	K_{ϕ} - количество опрошенных граждан, которые лично сталкивались с проявлениями коррупции в городе Ростове-на-Дону, по итогам мониторинга общественного мнения в 2019, 2020, 2021, 2022,

	которые лично сталкивались за последний год с проявлениями коррупции в городе Ростове-на-Дону			2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034 и 2035 гг. (человек); K _Ф ВСЕГО - общее количество опрошенных граждан в ходе мониторинга общественного мнения в 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034 и 2035 гг. (человек).
3.3.	Доля граждан, опрошенных в ходе мониторинга общественного мнения, удовлетворенных информационной открытостью деятельности Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов	%	$ИО_{\phi} = \frac{K_{\phi}}{K_{\phi \text{ ВСЕГО}}} \times 100\%$	K _φ - количество опрошенных граждан, удовлетворенных информационной открытостью деятельности Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, по итогам мониторинга общественного мнения в 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034 и 2035 гг. (человек); K _Ф ВСЕГО - общее количество опрошенных граждан в ходе мониторинга общественного мнения в 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034 и 2035 гг. (человек).
Подпрограмма N 1 "Развитие муниципальной службы в городе Ростове-на-Дону"				
1.1.	Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям	%	$ДДМС_{\phi} = \frac{ДИУ_{\phi}}{ДМС_{\phi}} \times 100\%$	ДИУ _φ - фактическое количество утвержденных должностных инструкций по должностям муниципальной службы в Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах по состоянию на конец отчетного периода (единиц); ДМС _φ - фактическое количество должностей муниципальной службы в Администрации города

				Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах в соответствии с утвержденными штатными расписаниями по состоянию на конец отчетного периода (единиц).
1.2.	Доля должностей муниципальной службы, должностные инструкции которых содержат показатели результативности	%	$\text{ДДМСР}_\phi = \frac{\text{ДИР}_\phi}{\text{ДИУ}_\phi} \times 100\%$	<p>ДИР_φ - фактическое количество утвержденных должностных инструкций по должностям муниципальной службы в Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах, которые содержат показатели результативности по состоянию на конец отчетного периода (единиц);</p> <p>ДИУ_φ - фактическое количество утвержденных должностных инструкций по должностям муниципальной службы в Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах по состоянию на конец отчетного периода (единиц).</p>
1.3.	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва	%	$\text{ДВДР}_\phi = \frac{\text{КВДР}_\phi}{\text{КВД}_\phi} \times 100\%$	<p>КВДР_φ - количество вакантных должностей муниципальной службы высшей, главной и ведущей группы в Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах, замещенных на основе назначения из кадрового резерва в отчетном периоде (единиц);</p> <p>КВД_φ - общее количество вакантных должностей муниципальной службы высшей, главной и ведущей группы в Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах в отчетном периоде (единиц).</p>

1.4.	Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет	%	$ДСЗ_{\phi} = \frac{КСЗ_{\phi}}{КСЗО_{\phi}} \times 100\%$	<p>КСЗ_φ - количество муниципальных служащих Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых и территориальных органов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более трех лет, по состоянию на конец отчетного периода (человек);</p> <p>КСЗО_φ - количество муниципальных служащих Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых и территориальных органов в возрасте до 30 лет по состоянию на конец отчетного периода (человек).</p>
1.5.	Число муниципальных служащих, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, принявших участие в семинарах, тренингах и иных мероприятиях информационно-обучающего характера	человек	Фактическое значение показателя определяется как фактическое количество муниципальных служащих Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых и территориальных органов, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, а также принявших участие в семинарах, тренингах и иных мероприятиях информационно-обучающего характера по результатам осуществления закупок для обеспечения муниципальных нужд в рамках подпрограммы в 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2031, 2033, 2034 и 2035 годах.	*

Подпрограмма N 2 "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону"				
2.1.	Количество работников Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, а также муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону, прошедших обучение на семинарах или курсах по теме "Противодействие коррупции в органах государственного и муниципального управления"	человек	Фактическое значение показателя (ОБФ) определяется управлением по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону как фактическое количество работников Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, а также муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону, прошедших обучение на семинарах или курсах по теме "Противодействие коррупции в органах государственного и муниципального управления" в 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034 и 2035 гг.	*
2.2.	Количество педагогических работников, реализующих мероприятия антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону	человек	Фактическое значение показателя (ПР _ф) определяется Управлением образования города Ростова-на-Дону как фактическое количество педагогических работников, реализующих мероприятия антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону (факультативные курсы, модули) в рамках предметов, дисциплин правовой направленности в	*

	(элективные, факультативные курсы, модули) в рамках предметов, дисциплин правовой направленности		2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035 гг.	
2.3.	Количество руководителей и заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций города Ростова-на-Дону, прошедших обучение по реализации мероприятий антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону	человек	Фактическое значение показателя (PO_{ϕ}) определяется Управлением образования города Ростова-на-Дону как фактическое количество руководителей и заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций города Ростова-на-Дону, прошедших обучение по реализации мероприятий антикоррупционного просвещения и воспитания учащихся в 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035 гг.	*
2.4.	Доля обучающихся и воспитанников, прошедших обучение по образовательным программам профилактической антикоррупционной направленности в	%	$УО = \frac{K_{\phi}}{K_{\phi}(\text{всего})} \times 100\%$	K_{ϕ} - фактическое количество обучающихся на уровне среднего общего образования, прошедших обучение по образовательным программам профилактической антикоррупционной направленности в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону в 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035 гг. (человек);

	муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону, от общего количества обучающихся на уровне среднего общего образования			K_{ϕ} (всего) - общее количество обучающихся на уровне среднего общего образования в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону в 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035 гг. (человек).
--	---	--	--	---

Система целевых показателей программы

Ном ер п/п	Наименование целей и целевых показателей программы	Единица измерен ия	Базовое значение целевого показател я*	Значения целевых показателей, предусмотренные программой																
				201 9 год	202 0 год	202 1 год	202 2 год	202 3 год	202 4 год	202 5 год	202 6 год	202 7 год	202 8 год	202 9 год	203 0 год	203 1 год	203 2 год	203 3 год	203 4 год	2035 год
Цели программы "Развитие муниципальной службы и противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону": совершенствование организации прохождения муниципальной службы, повышение доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления, оптимизация функционирования системы противодействия коррупционным проявлениям																				
1.	1.1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим (ежегодно)	%	51	53	55	55,5	56	56,5	57	57,5	58	58,5	59	59,5	60	60,5	70	70,5	71	71,5
2.	2.2. Доля граждан, опрошенных в ходе мониторинга общественного мнения, которые лично сталкивались за последний год с проявлениями коррупции в городе Ростове-на-Дону (ежегодно)	%	40	39,9	39,8	39,7	39,6	39,5	39,4	39,3	39,2	39,1	39	38,5	38	37,5	37	36,5	36	35,5
3.	3.3. Доля граждан, опрошенных в ходе мониторинга общественного мнения,	%	58,1	58,2	58,3	58,4	58,5	58,6	58,7	58,8	58,9	59	59,1	59,6	60,1	60,6	61,1	61,6	62,1	63,1

	удовлетворенных информационно открытостью деятельности Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов (ежегодно)																			
Цель подпрограммы N 1 "Развитие муниципальной службы в городе Ростове-на-Дону": совершенствование организации прохождения муниципальной службы																				
4.	1.1. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям (ежегодно)	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
5.	1.2. Доля должностей муниципальной службы, должностные инструкции которых	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	содержат показатели результативности (ежегодно)																			
6.	1.3. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва (ежегодно)	%	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
7.	1.4. Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет (ежегодно)	%	35	Не менее 35,1	Не менее 35,2	Не менее 35,3	Не менее 35,4													
8.	1.5. Число муниципальных служащих, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, принявших участие в	человек	190	191	192	193	194	195	200	205	210	215	220	230	240	250	260	265	270	270

	семинарах, тренингах и иных мероприятиях информационно-обучающего характера (ежегодно)																			
Цель подпрограммы N 2 "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону": повышение доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления, оптимизация функционирования системы противодействия коррупционным проявлениям																				
9.	2.1. Количество работников Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, а также муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону, прошедших обучение на семинарах или курсах по теме "Противодействие коррупции в органах государственного и муниципального	человек	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	управления" (ежегодно)																			
10.	2.2. Количество педагогических работников, реализующих мероприятия антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону (элективные, факультативные курсы, модули) в рамках предметов, дисциплин правовой направленности (ежегодно)	человек	280	280	280	280	280	285	285	285	285	290	290	290	290	295	295	295	295	300
11.	2.3. Количество руководителей и заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций города Ростова-на-Дону, прошедших обучение по реализации	человек	50	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	95	100	100	100	100	100	100

	мероприятий антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону (ежегодно)																			
12.	2.4. Доля обучающихся и воспитанников, прошедших обучение по образовательным программам профилактической антикоррупционной направленности в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону, от общего количества обучающихся III ступени	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Базовые значения целевых показателей приведены по предварительной оценке управления по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону и могут подлежать корректировке по итогам 2018 года.

Начальник управления документационного
обеспечения Администрации города Ростова-на-Дону

П.П. Волошин

Информация об изменениях:

*Приложение 2 изменено с 16 октября 2019 г. - [Постановление](#) Администрации
г. Ростова-на-Дону от 14 октября 2019 г. N 930*

[См. предыдущую редакцию](#)

Приложение N 2
к программе

Система программных мероприятий

С изменениями и дополнениями от:

11 июня, 14 октября 2019 г.

N п/п	Наименование мероприятия	Исполнители	Сроки исполнения	Источник финансирования, КЦСР	Объем финансирования, тыс. рублей															
					Все го	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год	2026 год	2027 год	2028 год	2029 год	2030 год	2031 год	2032 год	2033 год
1.	Подпрограмма N 1 "Развитие муниципальной службы в городе Ростове-на-Дону"																			
2.	Основное мероприятие 1.1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы																			
3.	1.1.1. Разработка проектов нормативных правовых актов в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Ростовской области о муниципальной службе	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону	по мере необходимости	Финансирование не требуется																
4.	Основное мероприятие 1.2. Внедрение эффективных технологий и современных методов управления и кадровой работы, направленных на повышение качества управления и компетентности муниципальных служащих																			
5.	1.2.1. Совершенствование механизмов формирования кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется																

6.	1.2.2. Оптимизация участия представителей общественности в качестве независимых экспертов в работе конкурсных, аттестационных комиссий по определению соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется
7.	1.2.3. Проведение мероприятий по отбору перспективных студентов высших учебных заведений города Ростова-на-Дону, молодых специалистов и управленцев, рекомендуемых для	отдел по делам молодежи Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется

	включения в кадровый резерв и дальнейшего привлечения к работе в Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах, в том числе по итогам взаимодействия с городским молодежным клубом "Молодые кадры - будущее Ростова"			
8.	1.2.4. Совершенствование методов отбора и оценки кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы	Администрация города Ростова-на-Дону, ее отраслевые (функциональные) и территориальные органы	2019 - 2035 г. г.	Финансирование не требуется
9.	1.2.5. Организация и проведение	управление по вопросам муниципальной	2019 - 2035 г. г.	Финансирование не требуется

	внутренних аудитов системы менеджмента качества в Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах	ой службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону		
10.	1.2.6. Актуализация отраслевых реестров полномочий, функций и услуг	Администрация города Ростова-на-Дону, ее отраслевые (функциональные) и территориальные органы, муниципальные казенные учреждения, подведомственные Администрации города Ростова-на-Дону	по мере необходимости	Финансирование не требуется
11.	1.2.7. Проведение оценки профессиональной компетенции лиц, поступающих на	Администрация города Ростова-на-Дону, ее отраслевые (функциональные) и территориальные органы	по мере необходимости	Финансирование не требуется

	муниципальную службу, и муниципальных служащих при проведении аттестации																						
12.	1.2.8. Применение испытания граждан при заключении трудового договора	Администрация города Ростова-на-Дону, ее отраслевые (функциональные) и территориальные органы	по мере необходимости	Финансирование не требуется																			
13.	Основное мероприятие 1.3. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих																						
14.	1.3.1. Организация обучения муниципальных служащих по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, организация участия в семинарах, тренингах и иных мероприятиях информацион	Администрация города Ростова-на-Дону, ее отраслевые (функциональные) и территориальные органы	2019 - 2035 г. г.	Бюджет города 18 1 01 21310	25 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	1 500, 0	

	мониторинга количественного и качественного состава муниципальных служащих																					
19.	Основное мероприятие 1.5. Повышение престижа муниципальной службы и гарантий муниципальным служащим																					
20.	1.5.1. Подготовка предложений по совершенствованию системы муниципальных гарантий на муниципальной службе	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону	по мере необходимости	Финансирование не требуется																		
21.	1.5.2. Организация проведения диспансеризации муниципальных служащих	Администрация города Ростова-на-Дону, ее отраслевые (функциональные) и территориальные органы	ежегодно	Бюджет города 18 1 02 21320	64 316, 6	3 822, 2	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9	3 780, 9
22.	1.5.3. Обеспечение расходов по выплате муниципальным служащему, достигшему пенсионного возраста, единовремен	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону, Муниципальное	2019 - 2035 г. г.	Бюджет города 18 1 02 00190	609 453, 1	14 966, 7	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4	37 155, 4

	х на развитие информационной открытости муниципальной службы	ии города Ростова-на-Дону		
30.	1.6.2. Ведение на официальном Интернет-портале городской Думы и Администрации города Ростова-на-Дону информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г. г.	Финансирование не требуется
31.	1.6.3. Привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий Администрации	Администрация города Ростова-на-Дону, ее отраслевые (функциональные) и территориальные органы	2019 - 2035 г. г.	Финансирование не требуется

	ии города Ростова-на-Д ону, ее отраслевых (функциональ ных) и территориаль ных органов																					
32.	Всего по подпрограмме N 1		2019 - 2035 г г.	Бюдже т города	1 814 063, 6	52 250, 8	110 113, 3															
33.	Подпрограмма N 2 "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону"																					
34.	Основное мероприятие 2.1. Организация проведения мониторингов общественного мнения по вопросам проявления коррупции, коррупционности и эффективности мер антикоррупционной направленности в Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах																					
35.	2.1.1. Организация проведения мониторинго в общественног о мнения и обобщение социологичес ких исследований о состоянии коррупции в городе Ростове-на-Д ону	управление по вопросам муниципальн ой службы и кадров Администрац ии города Ростова-на-Д ону	2019 - 2035 г г.	Бюдже т города 18 2 01 20500	2 550, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0
36.	Итого (по основному мероприятию)		2019 - 2035 г г.	Бюдже т города	2 550, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0	150, 0
37.	Основное мероприятие 2.2. Мероприятия по просвещению, обучению и воспитанию по вопросам противодействия коррупции																					
38.	2.2.1. Обучение	управление по вопросам	2019 - 2035 г г.	Бюдже т	6 800,	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0

	работников Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, а также муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону на семинарах или курсах по теме "Противодействие коррупции в органах государственного и муниципального управления"	муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону	г.	города 18 2 02 20510	0																	
39.	2.2.2. Повышение квалификации и работников Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону, управление экономического контроля	2019 - 2035 г. г.	Бюджет города 18 2 02 20510	6 800, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0	400, 0

	"круглых столов", классных часов по вопросам противодействия коррупции в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону																				
42.	2.2.5. Обучение управленческих кадров отрасли "Образование" в рамках правового модуля образовательных программ повышения квалификации и по вопросам противодействия коррупции	Управление образования города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г. г.	Финансирование не требуется																	
43.	Итого (по основному мероприятию)		2019 - 2035 г. г.	Бюджет города	13 600, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0	800, 0
44.	Основное мероприятие 2.3. Совершенствование правового регулирования в сфере противодействия коррупции																				
45.	2.3.1.	управление	2019 -	Финансирование не требуется																	

	Разработка проектов муниципальных правовых актов в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Ростовской области о противодействии коррупции	по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону	2035 г.	
46.	Основное мероприятие 2.4. Оптимизация функционирования системы противодействия коррупции			
47.	2.4.1. Разработка и утверждение плана противодействия коррупции в Администрации города Ростова-на-Дону	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону	по мере необходимости	Финансирование не требуется
48.	2.4.2. Организационное обеспечение деятельности комиссии по координации работы по противодействию коррупции в городе	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется

	Ростове-на-Дону			
49.	2.4.3. Обеспечение координации деятельности Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов при реализации мер в сфере противодействия коррупции, а также при рассмотрении обращений граждан по вопросам противодействия коррупции	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется
50.	2.4.4. Разработка и принятие мер по совершенствованию условий, процедур и механизмов закупок товаров, работ, услуг	управление экономического контроля Администрации города Ростова-на-Дону, отраслевые (функциональные) и территориальные органы	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется

	для муниципальных нужд в рамках реализации Федерального закона от 05.04.2013 N 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд"	Администрации города Ростова-на-Дону		
51.	Основное мероприятие 2.5. Вопросы кадровой политики			
52.	2.5.1. Организация и осуществление контроля за соблюдением муниципальными служащими Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону, отраслевые (функциональные) и территориальные органы Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется

	ограничений и запретов, требований о предотвращении конфликта интересов, предусмотренных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции			
53.	2.5.2. Организация и проведение проверок при получении информации коррупционной направленности в отношении должностных лиц Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону, отраслевые (функциональные) и территориальные органы Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется
54.	2.5.3. Совершенствование	управление по вопросам муниципальной	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется

	механизмов внутреннего антикоррупционного контроля за деятельностью муниципальных служащих Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, замещающих наиболее коррупциогенные должности	ой службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону, отраслевые (функциональные) и территориальные органы Администрации города Ростова-на-Дону		
55.	Основное мероприятие 2.6. Антикоррупционная экспертиза нормативных правовых актов Администрации города Ростова-на-Дону и их проектов			
56.	2.6.1. Организация проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов Администрации города Ростова-на-Дону и их проектов	правовое управление Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г. г.	Финансирование не требуется
57.	2.6.2. Привлечение	управление по	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется

	<p>в установленном порядке представител ей институтов гражданского общества и общественны х организаций к проведению независимой антикоррупц ионной экспертизы нормативных правовых актов Администрац ии города Ростова-на-Д ону и их проектов</p>	<p>контрольно-о рганизационн ой работе и связям с общественны ми объединения ми Администрац ии города Ростова-на-Д ону</p>	<p>г.</p>	
<p>58.</p>	<p>Основное мероприятие 2.7. Создание условий для снижения правового нигилизма населения, формирование антикоррупционного общественного мнения и нетерпимости к коррупционному поведению</p>			
<p>59.</p>	<p>2.7.1. Опубликован ие в средствах массовой информации информационно-аналитиче ских материалов о реализации в городе Ростове-на-Д ону</p>	<p>управление по информацион ному сопровожден ию и взаимодействию со СМИ Администрац ии города Ростова-на-Д ону</p>	<p>2019 - 2035 г г.</p>	<p>Финансирование не требуется</p>

	мероприятий по противодействию коррупции			
60.	2.7.2. Обеспечение постоянного обновления информации по противодействию коррупции на официальном Интернет-портале городской Думы и Администрации города Ростова-на-Дону	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону, отраслевые (функциональные) и территориальные органы Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется
61.	Основное мероприятие 2.8. Меры противодействия коррупции в сфере предпринимательства			
62.	2.8.1. Оказание содействия в области поддержки и развития предпринимательской деятельности субъектам малого и среднего предпринимательства посредством устранения	Департамент экономики города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г.	Финансирование не требуется

	нормативно-правовых, административных и организационных барьеров			
63.	Основное мероприятие 2.9. Обеспечение прозрачности деятельности Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов			
64.	2.9.1. Опубликование в средствах массовой информации, на официальном Интернет-портале городской Думы и Администрации города Ростова-на-Дону информации о деятельности Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов в сфере противодействия коррупции	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону, управление по информационному сопровождению и взаимодействию со СМИ Администрации города Ростова-на-Дону, отраслевые (функциональные) и территориальные органы Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г. г.	Финансирование не требуется

65.	2.9.2. Обеспечение возможности размещения физическими и юридическим и лицами на официальном Интернет-портале городской Думы и Администрации города Ростова-на-Дону информации (жалоб) о ставших им известными фактах коррупции	управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону, управление информационных технологий Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г. г.	Финансирование не требуется
66.	2.9.3. Актуализация административных регламентов предоставления физическим и юридическим лицам муниципальных услуг	отраслевые (функциональные) и территориальные органы Администрации города Ростова-на-Дону	2019 - 2035 г. г.	Финансирование не требуется
67.	2.9.4. Мониторинг выполнения административных регламентов	Администрации города Ростова-на-Дону, отраслевые (функциональные)	2019 - 2035 г. г.	Финансирование не требуется

	предоставлен ия физическим и юридическим лицам муниципальн ых услуг в рамках проведения внутренних аудитов	ные) и территориаль ные органы Администрац ии города Ростова-на-Д ону		
68.	2.9.5. Опубликован ие в городской газете "Ростов официальный " и на официальном Интернет-пор тале городской Думы и Администрац ии города ежеквартальн ой информации о закупках товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальн ых нужд в соответствии с законодатель ством Российской	управление экономическо го контроля Администрац ии города Ростова-на-Д ону	2019 - 2035 г г.	Финансирование не требуется

	Федерации о контрактной системе																					
69.	Всего по подпрограмме N 2	2019 - 2035 г. г.	Бюджет города	16 150, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0	950, 0
70.	Итого по Программе	2019 - 2035 г. г.	Бюджет города	1 830 213, 6	53 200, 8	111 063, 3																

Начальник управления документационного обеспечения Администрации города Ростова-на-Дону

П.П. Волошин

**Подпрограмма N 1
"Развитие муниципальной службы в городе Ростове-на-Дону"**

С изменениями и дополнениями от:

11 июня, 14 октября 2019 г.

Информация об изменениях:

Паспорт изменен с 16 октября 2019 г. - [Постановление](#) Администрации г. Ростова-на-Дону от 14 октября 2019 г. N 930

[См. предыдущую редакцию](#)

Паспорт подпрограммы

Наименование подпрограммы	Подпрограмма "Развитие муниципальной службы в городе Ростове-на-Дону" (далее - подпрограмма)
Муниципальные заказчики	Администрация города Ростова-на-Дону (управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону)
Разработчик подпрограммы	Администрация города Ростова-на-Дону (управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону)
Цель подпрограммы	Совершенствование организации прохождения муниципальной службы
Задачи подпрограммы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы. 2. Внедрение и совершенствование эффективных технологий и современных методов управления и кадровой работы, направленных на повышение качества управления и компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности. 3. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. 4. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих. 5. Повышение престижа муниципальной службы и гарантий муниципальным служащим. 6. Формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.
Сроки и этапы реализации подпрограммы	2019 - 2035 годы. Этапы не выделяются.
Структура подпрограммы	Подпрограмма состоит из паспорта подпрограммы и 5 разделов.
Исполнители	Функциональные подразделения, отраслевые (функциональные) и

подпрограммы	территориальные органы Администрации города Ростова-на-Дону
Объемы и источники финансирования подпрограммы	<p>Общий объем финансирования подпрограммы из средств бюджета города Ростова-на-Дону составляет 1 814 063,6 тыс. рублей, в том числе по годам:</p> <p>2019 год - 52 250,8 тыс. рублей; 2020 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2021 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2022 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2023 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2024 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2025 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2026 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2027 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2028 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2029 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2030 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2031 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2032 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2033 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2034 год - 110 113,3 тыс. рублей; 2035 год - 110 113,3 тыс. рублей.</p>
Целевые показатели	<p>Целевые показатели реализации подпрограммы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям, ежегодно составит 100% (при значении базового показателя - 100%*). 2. Доля должностей муниципальной службы, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, ежегодно составит 100% (при значении базового показателя - 100%*). 3. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, составит не менее 47% (при значении базового показателя - 30%*). 4. Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет, составит не менее 35,4% (при значении базового показателя - 35%*). 5. Число муниципальных служащих, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, принявших участие в семинарах, тренингах и иных мероприятиях информационно-обучающего характера, составит не менее 3800 человек (при значении базового показателя - 190 человек*). <p>* Базовые значения целевых показателей приведены по предварительной оценке управления по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону и могут подлежать корректировке по итогам 2018 года</p>
Система организации контроля за	Контроль за реализацией подпрограммы осуществляется Администрацией города Ростова-на-Дону (управлением по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города

исполнением подпрограммы	Ростова-на-Дону) в порядке, установленном нормативными актами
--------------------------	---

Раздел I. Характеристика текущего состояния соответствующей сферы реализации подпрограммы

В качестве важнейшего ресурса модернизации системы муниципального управления следует рассматривать программы развития муниципальной службы, необходимость разработки которых установлена [Федеральным законом](#) от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

В целях реализации [законодательства](#) Российской Федерации о муниципальной службе в городе проведена работа по исполнению мероприятий программы развития муниципальной службы.

За период с 2014 года до конца 2017 года подготовлены проекты решений Ростовской-на-Дону городской Думы: об утверждении структуры Администрации города, о внесении изменений: в Положение о муниципальной службе в городе, в Положение об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих органов местного самоуправления, аппарата Муниципальной избирательной комиссии города Ростова-на-Дону, в Реестр должностей муниципальной службы в городе, в перечень должностей муниципальной службы города, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие обязаны представлять предусмотренные законодательством сведения о себе и членах своей семьи.

В целях конкурсного отбора кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, а также обеспечения прозрачного механизма подбора кадров сведения о вакантных должностях муниципальной службы в Администрации города размещались в информационном ресурсе федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров" и на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города в порядке, утвержденном правовым актом Администрации города об обеспечении доступа к информации о деятельности Администрации города. Проводился ежеквартальный мониторинг использования механизма конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах.

В целях совершенствования механизмов формирования кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы управлением по вопросам муниципальной службы и кадров и кадровыми службами отраслевых (функциональных) и территориальных органов осуществлялось совершенствование процесса формирования кадровых резервов посредством подбора кандидатов, наиболее соответствующих квалификационным требованиям на замещение той или иной должности и активизации последующего практического использования резервов, разрабатывались Положения о формировании кадрового резерва. За период с 2014 года до конца 2017 года, доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, выросла на 23,24% и составила 43,24%.

В целях оптимизации участия представителей общественности в качестве независимых экспертов в работе конкурсных, аттестационных комиссий по определению соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы, в состав аттестационной комиссии Администрации города были включены независимые эксперты - представители Южно-Российского института управления - филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации" и Федерального государственного унитарного предприятия "Ростовская государственная

телевизионная и радиовещательная компания "Дон-ТР", Общероссийской общественной организации "Союз журналистов России", Ростовского регионального отделения общественной организации "Союз женщин России".

Проведена работа по формированию Молодежного кадрового резерва, который включил в себя людей с активной гражданской позицией, имеющих желание работать на муниципальной службе в городе. В 2017 году состоялся I форум Работающей молодёжи города "Город профессионалов" в рамках городского фестиваля "Молодой рабочий". Таким образом, выявляются и поддерживаются активные молодые люди из числа работающей молодежи, а также осуществляется содействие в развитии их профессиональной компетенции. Для привлечения научного и творческого потенциала молодежи и формирования молодежного кадрового резерва для органов местного самоуправления, создано Молодежное правительство города - консультативный совещательный орган при Администрации города, избираемый на конкурсной основе. Деятельность Молодежного правительства регламентируется [постановлением](#) Администрации города от 05.09.2011 N 600 "Об утверждении Положения о Молодежном правительстве города Ростова-на-Дону". В его состав включаются победители в номинациях на звание "молодежный руководитель" в приоритетных отраслях деятельности органов местного самоуправления города.

Мероприятие по разработке и актуализации показателей результативности профессиональной деятельности муниципальных служащих, исполнителями которого являются Администрация города и ее отраслевые (функциональные) и территориальные органы, реализовывалось по мере разработки новых и актуализации имеющихся должностных инструкций, обязательным пунктом в которых является пункт о показателях результативности и эффективности деятельности работников. Указание в должностных инструкциях показателей результативности и эффективности деятельности предусмотрено требованиями распоряжения Администрации города от 24.03.2017 N 70 "Об утверждении требований к положениям о структурных подразделениях и должностным инструкциям работников".

За период с 2014 года до конца 2017 года организовано обучение 600 муниципальных служащих по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, семинарах, тренингах и иных мероприятиях информационно-обучающего характера.

Ежегодно в Администрации города, отраслевых (функциональных) и территориальных органах в рамках оптимизации численности муниципальных служащих проводился мониторинг штатной численности в целях недопущения увеличения штатной численности муниципальных служащих исполнительно-распорядительных органов Администрации города. В целях реализации данного программного мероприятия, постановлением Администрации города от 26.05.2015 N 440 "Об утверждении плана мероприятий по оздоровлению муниципальных финансов, включая мероприятия, направленные на рост доходов, оптимизацию расходов, а также сокращение муниципального долга, в городе Ростове-на-Дону до 2017 года и признании утратившими силу некоторых правовых актов Администрации города Ростова-на-Дону" внесены соответствующие дополнения постановлением Администрации города от 21.04.2017 N 321 "О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 26.05.2015 N 440 "Об утверждении плана мероприятий по оздоровлению муниципальных финансов, включая мероприятия, направленные на рост доходов, оптимизацию расходов, а также сокращение муниципального долга, в городе Ростове-на-Дону до 2017 года и признании утратившими силу некоторых правовых актов Администрации города Ростова-на-Дону".

Работа по оптимизации штатной численности отраслевых (функциональных) и территориальных органов Администрации города проводится постоянно при формировании штатных расписаний отраслевых (функциональных) и территориальных органов Администрации города, в соответствии с правовыми актами Администрации города. Решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 27.06.2017 N 353 "Об утверждении структуры Администрации города Ростова-на-Дону" утверждена новая структура Администрации города. Утверждение новой структуры способствовало оптимизации и уменьшению нормативных расходов на содержание

Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов.

Ежеквартально проводился мониторинг количественного и качественного состава муниципальных служащих города, информация размещается в разделе "Мониторинг развития муниципальной службы" портала "Мониторинг деятельности органов местного самоуправления Ростовской области".

В рамках исполнения программных мероприятий ежегодно в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах проводилась диспансеризация муниципальных служащих.

В целях повышения престижа муниципальной службы, морального поощрения за заслуги в развитии местного самоуправления, в профессиональной деятельности, иные достижения Администрацией города в 2016 году учреждена Доска Почета муниципальных служащих Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов. Распоряжением Администрации города от 12.02.2016 N 31 "Об утверждении Положения о Доске Почета муниципальных служащих Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов" утверждено Положение о Доске Почета муниципальных служащих Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов. Кадровая практика "Система стимулирования и мотивации труда муниципальных служащих Администрации города Ростова-на-Дону", применяемая в Администрации города и ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах, вошла в перечень лучших кадровых практик - номинантов Всероссийского конкурса "Лучшие кадровые стратегии и практики на государственной гражданской и муниципальной службе" в 2016 году, проводимого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

В 2015 году разработаны и введены новые виды городских наград: Знак отличия "За заслуги перед городом Ростовом-на-Дону", "За ратную службу", "За вклад в развитие спорта города Ростова-на-Дону", Памятная медаль "185 лет Байкову Андрею Матвеевичу".

В целях реализации программных мероприятий ежегодно проводились конкурсы на звание "Лучший муниципальный служащий города Ростова-на-Дону", по результатам которых победителям выплачивались денежные премии.

В ходе реализации мероприятий по развитию информационной открытости муниципальной службы, формированию системы мониторинга общественного мнения о результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города создан информационный раздел "Муниципальная служба", в целях обеспечения получения гражданами полной и достоверной информации по вопросам поступления и прохождения муниципальной службы, в котором размещаются правовые акты о муниципальной службе, информация о порядке поступления на муниципальную службу, а также о вакансиях в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах. Данный раздел ведется в порядке, утвержденном правовым актом Администрации города об обеспечении доступа к информации о деятельности Администрации города.

Все поступающие в Администрацию города обращения, связанные с качеством работы муниципальных служащих, рассматриваются в порядке, установленном [Федеральным законом](#) от 02.05.2006 N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации", а также в порядке, утвержденном [постановлением](#) Администрации города от 02.11.2016 N 1589 "Об утверждении Порядка организации работы по рассмотрению обращений граждан в Администрации города Ростова-на-Дону". Для отзывов граждан о деятельности Администрации, а также предложений по ее совершенствованию на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города организована работа Интернет-приемной.

Вместе с тем имеется ряд направлений, требующих дополнительной оптимизации.

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных

служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления на региональном и муниципальном уровнях, требующей комплексного подхода при организации и проведении соответствующих мероприятий.

Сформирована основа организации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих города. Системная работа, проводимая в данном направлении, позволяет постоянно наращивать объемы обучения муниципальных служащих.

Система подготовки кадров основывается на применении ресурсов ведущих образовательных учреждений города, таких как: Южно-Российский институт управления - филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации", Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)", Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Южный федеральный университет", Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Донской государственный технический университет", Частное образовательное учреждение высшего образования "Южный Университет (ИУБиП)".

В целях повышения престижа муниципальной службы необходимо совершенствовать механизмы морального и материального стимулирования муниципальных служащих к добросовестному исполнению должностных обязанностей. Также должна быть предусмотрена система дополнительных гарантий муниципальным служащим, которая будет способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, поступлению на муниципальную службу высококвалифицированных кадров.

Важным мероприятием также является привлечение молодежи через молодежные объединения и конкурсы к участию в формировании и реализации муниципальной политики. Перспективной площадкой для этой цели является деятельность городского молодежного клуба "Молодые кадры - будущее Ростова".

Комплексная и системная реализация вышеуказанных мероприятий позволит изменить существующую тенденцию к старению кадров, а также позволит привлечь на муниципальную службу молодых специалистов.

Раздел II. Основные цели, задачи, сроки и этапы реализации подпрограммы, а также прогноз конечных результатов подпрограммы. система целевых показателей подпрограммы

Основная цель подпрограммы - совершенствование организации муниципальной службы в городе.

Для достижения поставленных целей реализация мероприятий подпрограммы будет направлена на решение следующих основных задач:

совершенствование правовой основы муниципальной службы;

внедрение и совершенствование эффективных технологий и современных методов управления и кадровой работы, направленных на повышение качества управления и компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

повышение престижа муниципальной службы и гарантий муниципальным служащим;

формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Конечными результатами реализации подпрограммы должны стать:

увеличение доли должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям (ежегодно не менее 100%);

увеличение доли должностей муниципальной службы, должностные инструкции которых содержат показатели результативности (ежегодно не менее 100%);

увеличение доли вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва (не менее 47%);

увеличение доли муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет (не менее 35,4%);

увеличение числа муниципальных служащих, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, принявших участие в семинарах, тренингах и иных мероприятиях информационно-обучающего характера (не менее 3800 человек за период реализации подпрограммы).

Для реализации поставленных задач и для оценки хода реализации подпрограммы разработана система целевых показателей, которые представлены в [таблице N 3](#) к подпрограмме N 1.

Таблица N 3
к подпрограмме N 1

Система целевых показателей подпрограммы

Номер п/п	Наименование целей и целевых показателей подпрограммы	Единица измерения	Базовое значение целевого показателя*	Значения целевых показателей, предусмотренные подпрограммой																
				2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год	2026 год	2027 год	2028 год	2029 год	2030 год	2031 год	2032 год	2033 год	2034 год	2035 год
1.	1.1. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям (ежегодно)	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2.	1.2. Доля должностей муниципальной службы, должностные инструкции которых содержат показатели результативности (ежегодно)	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
3.	1.3. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из	%	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47

	кадрового резерва (ежегодно)																			
4.	1.4. Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет (ежегодно)	%	35	Не менее 35,1	Не менее 35,2	Не менее 35,3	Не менее 35,4													
5.	1.5. Число муниципальных служащих, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации, принявших участие в семинарах, тренингах и иных мероприятиях информационно-обучающего характера (ежегодно)	человек	190	191	192	193	194	195	200	205	210	215	220	230	240	250	260	265	270	270

* Базовые значения целевых показателей приведены по предварительной оценке управления по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону и могут подлежать корректировке по итогам 2018 года.

Раздел III. Механизм реализации, управление подпрограммой и контроль за ходом ее реализации

Управление по вопросам муниципальной службы и кадров, как муниципальный заказчик подпрограммы, обязано:

разрабатывать в пределах своих полномочий проекты муниципальных правовых актов, необходимых для реализации подпрограммы;

направлять проект подпрограммы в Контрольно-счетную палату города Ростова-на-Дону для проведения финансово-экономической экспертизы;

представлять в Муниципальное казначейство города Ростова-на-Дону данные об объемах финансового обеспечения программных мероприятий для включения в проект бюджета города;

осуществлять координацию и обеспечивать эффективное взаимодействие участников подпрограммы в ходе ее реализации;

нести ответственность, установленную должностной инструкцией, за своевременную и качественную подготовку и реализацию подпрограммы.

Управление по вопросам муниципальной службы и кадров имеет право:

вносить предложения по изменению сводной бюджетной росписи с учетом расходов по финансированию подпрограммы;

готовить предложения по уточнению перечня программных мероприятий на очередной финансовый год, о перераспределении финансовых ресурсов между программно-целевыми мероприятиями, уточнять затраты по программным мероприятиям и обосновывать предлагаемые изменения;

в ходе реализации подпрограммы уточнять с основными исполнителями подпрограммы возможные сроки выполнения мероприятий, объемы и источники финансирования.

Исполнители подпрограммы:

осуществляют мониторинг реализации подпрограммы;

готовят отчеты о ходе реализации подпрограммы;

несут ответственность, установленную должностной инструкцией, за своевременную и качественную подготовку и реализацию подпрограммы;

обеспечивают в обязательном порядке размещение информации об утверждении, ходе и результатах реализации подпрограммы на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города и в федеральном государственном реестре документов стратегического планирования в соответствии с [Правилами](#) государственной регистрации документов стратегического планирования и ведения федерального государственного реестра документов стратегического планирования, утвержденными Правительством Российской Федерации;

своевременно подготавливают и выносят на общественное обсуждение соответствующий проект постановления Администрации города о внесении изменений в подпрограмму в случае прекращения или изменения, начиная с очередного финансового года, ранее утвержденной подпрограммы по результатам оценки эффективности ее реализации или в иных случаях, предусмотренных [постановлением](#) Администрации города от 27.08.2014 N 955 "Об утверждении Порядка принятия решения о разработке муниципальных программ города Ростова-на-Дону, их формирования и реализации, Порядка проведения и критериев оценки эффективности реализации муниципальных программ города Ростова-на-Дону, мониторинга и контроля".

В целях мониторинга и контроля хода реализации подпрограммы исполнители предоставляют информацию о реализации программных мероприятий в соответствии с запросами

управления по вопросам муниципальной службы и кадров.

Управление по вопросам муниципальной службы и кадров готовит предложения об объемах финансового обеспечения мероприятий подпрограммы для включения в проект бюджета города.

Раздел IV. Оценка социально-экономической эффективности от реализации подпрограммы

Оценка эффективности подпрограммы осуществляется в целях достижения оптимального соотношения связанных с ее реализацией затрат и достигаемых в ходе реализации результатов, а также обеспечения принципов бюджетной системы Российской Федерации, предусмотренных [статьей 28](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Социально-экономическая эффективность реализации подпрограммы выражается в обеспечении:

внедрения и совершенствования эффективных технологий и современных методов управления и кадровой работы, направленных на повышение качества управления и компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

развития системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

повышения престижа муниципальной службы и гарантий муниципальным служащим;

формирования системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Оценка эффективности реализации подпрограммы осуществляется управлением по вопросам муниципальной службы и кадров по итогам ее реализации ежегодно и в целом за весь период реализации на основе достижения результатов по предлагаемым мероприятиям подпрограммы.

Раздел V. Методика оценки эффективности подпрограммы

Оценка эффективности реализации подпрограммы осуществляется управлением по вопросам муниципальной службы и кадров по итогам ее реализации за отчетные периоды и в целом за весь период в соответствии с Методикой оценки эффективности [раздела 7](#) программы.

Источниками получения информации для определения уровня достижения показателей эффективности являются данные исполнителей мероприятий подпрограммы.

Эффективность достижения каждого целевого показателя подпрограммы рассчитывается в соответствии с [таблицей N 2](#) [раздела 7](#) программы.

Начальник управления документационного
обеспечения Администрации города Ростова-на-Дону

П.П. Волошин

Приложение N 4
к [программе](#)

Подпрограмма N 2
"Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону"

Паспорт подпрограммы

Наименование подпрограммы	Подпрограмма "Противодействие коррупции в городе Ростове-на-Дону" (далее - подпрограмма)
Муниципальные заказчики	Администрация города Ростова-на-Дону (управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону)
Разработчик подпрограммы	Администрация города Ростова-на-Дону (управление по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону)
Цели подпрограммы	Повышение доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления, оптимизация функционирования системы противодействия коррупционным проявлениям
Задачи подпрограммы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствование правового регулирования в сфере противодействия коррупции на территории города Ростова-на-Дону. 2. Оптимизация функционирования системы противодействия коррупции в Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах. 3. Совершенствование условий для снижения правового нигилизма населения города Ростова-на-Дону, формирование антикоррупционного общественного мнения и нетерпимости к коррупционному поведению. 4. Организация антикоррупционного мониторинга, просвещения и пропаганды для населения города Ростова-на-Дону. 5. Обеспечение прозрачности деятельности Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов.
Сроки и этапы реализации подпрограммы	2019 - 2035 гг. Этапы не выделяются.
Структура подпрограммы	Подпрограмма состоит из паспорта подпрограммы и 5 разделов.
Исполнители подпрограммы	Функциональные подразделения, отраслевые (функциональные) и территориальные органы Администрации города Ростова-на-Дону
Объемы и источники финансирования подпрограммы	<p>Общий объем финансирования подпрограммы из средств бюджета города Ростова-на-Дону составляет 16 150 тыс. руб., в том числе по годам:</p> <p>2019 год - 950,0 тыс. рублей; 2020 год - 950,0 тыс. рублей; 2021 год - 950,0 тыс. рублей; 2022 год - 950,0 тыс. рублей; 2023 год - 950,0 тыс. рублей; 2024 год - 950,0 тыс. рублей; 2025 год - 950,0 тыс. рублей; 2026 год - 950,0 тыс. рублей; 2027 год - 950,0 тыс. рублей; 2028 год - 950,0 тыс. рублей;</p>

	<p>2029 год - 950,0 тыс. рублей; 2030 год - 950,0 тыс. рублей; 2031 год - 950,0 тыс. рублей; 2032 год - 950,0 тыс. рублей; 2033 год - 950,0 тыс. рублей; 2034 год - 950,0 тыс. рублей; 2035 год - 950,0 тыс. рублей.</p>
Целевые показатели	<p>Целевые показатели реализации подпрограммы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Число работников Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, прошедших обучение на семинарах или курсах по теме "Противодействие коррупции в органах государственного и муниципального управления", составит не менее 1700 человек (при значении базового показателя - 100 человек*). 2. Количество педагогических работников, реализующих мероприятия антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону (элективные, факультативные курсы, модули в рамках предметов, дисциплин правовой направленности), составит 4900 человек (при значении базового показателя - 280 человек*). 3. Количество руководителей и заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций города Ростова-на-Дону, прошедших обучение по реализации мероприятий антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону, составит не менее 1420 человек (при значении базового показателя - 50 человек*). 4. Доля обучающихся и воспитанников, прошедших обучение по образовательным программам профилактической антикоррупционной направленности, в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону от общего количества обучающихся III ступени ежегодно составит 100% (при значении базового показателя - 100%*). <p>* Базовые значения целевых показателей приведены по предварительной оценке управления по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону и могут подлежать корректировке по итогам 2018 года</p>
Система организации контроля за исполнением подпрограммы	<p>Контроль за реализацией подпрограммы осуществляется Администрацией города Ростова-на-Дону (управлением по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону) в порядке, установленном нормативными актами</p>

Раздел I. Характеристика текущего состояния соответствующей сферы реализации подпрограммы

Задача противодействия и профилактики коррупции продолжает оставаться приоритетной общегосударственной задачей. На всех уровнях системы государственного и муниципального управления по-прежнему повышенное внимание уделяется вопросам создания эффективной правовой основы и действенных механизмов противодействия коррупционным правонарушениям.

Значимость и актуальность принятия подпрограммы вызвана тем, что последствия от распространения коррупции оцениваются не только финансовыми убытками, но и выражаются в формировании у населения негативного отношения к социальным институтам, недоверия к органам государственного и муниципального управления.

Основополагающим правовым актом в сфере противодействия коррупции является [Федеральный закон](#) от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", который устанавливает основные принципы противодействия коррупции, систему мер, направленных на противодействие коррупции и профилактику ее проявлений, а также предусматривает определенные обязанности, ограничения и запреты, связанные с прохождением государственной и муниципальной службы.

Исполнение [законодательства](#) о противодействии коррупции в органах муниципального управления является одним из ключевых направлений деятельности Администрации города. Объективно оценить уровень проявления коррупционных правонарушений возможно только в результате последовательной, системной, комплексной работы по разработке и внедрению новых правовых, организационных, информационных и иных механизмов противодействия коррупции.

Анализ текущего состояния в сфере борьбы с коррупцией в городе фиксирует, что в городе ведется целенаправленная работа по противодействию коррупционным правонарушениям.

В ходе приведения муниципальных правовых актов в соответствие с законодательством Российской Федерации и Ростовской области в сфере противодействия коррупции и реализации мероприятий по совершенствованию правового регулирования в сфере противодействия коррупции в Администрации города за период с 2014 года до конца 2017 года приняты следующие правовые акты:

[постановление](#) Администрации города от 25.02.2014 N 150 "Об утверждении Порядка размещения сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера на [официальном интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города Ростова-на-Дону и предоставления этих сведений средствами массовой информации для опубликования";

[постановление](#) Администрации города от 04.07.2014 N 734 "Об утверждении Положения о сообщении лицом, замещающим муниципальную должность в Администрации города Ростова-на-Дону, муниципальными служащими Администрации города Ростова-на-Дону, отраслевых (функциональных) и территориальных органов о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями";

[постановление](#) Администрации города от 29.02.2016 N 183 "Об утверждении Положения о порядке сообщения муниципальными служащими Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов";

[постановление](#) Администрации города от 16.06.2017 N 527 "О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы в Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах, а также лицами, замещающими указанные должности, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера";

[постановление](#) Администрации города от 16.08.2017 N 737 "Об утверждении Перечня должностей муниципальной службы ведущей, старшей и младшей групп Администрации города

Ростова-на-Дону и ее органов, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, а также должностей муниципальной службы Администрации города Ростова-на-Дону и ее органов, при замещении которых муниципальные служащие обязаны представлять сведения о своих расходах и сведения о расходах своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей".

Кроме того, принято распоряжение Администрации города от 25.08.2017 N 217 "О Порядке получения муниципальными служащими Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов разрешения представителя нанимателя (работодателя) на участие на безвозмездной основе в управлении общественной организацией (кроме политической партии), жилищным, жилищно-строительным, гаражным кооперативами, садоводческим, огородническим, дачным потребительским кооперативами, товариществом собственников недвижимости".

Организация работы по противодействию коррупции в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах осуществляется в соответствии с планом противодействия коррупции, который утверждается главой Администрации города. Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 29.06.2018 N 378 "О национальном плане противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы", в Администрации города откорректированы ранее запланированные мероприятия по противодействию коррупции и утвержден главой Администрации города 14.09.2018 План противодействия коррупции в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах на 2018 - 2020 годы, в который включены мероприятия, предусмотренные Национальным планом противодействия коррупции на 2018 - 2020 годы.

В целях совершенствования правового регулирования в сфере противодействия коррупции, а также введения антикоррупционных стандартов в сфере служебного поведения муниципальных служащих, постановлением Администрации города от 07.05.2018 N 496 "Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов" утвержден Кодекс этики и служебного поведения муниципальных служащих Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов.

В целях осуществления контроля за соблюдением запретов и ограничений при прохождении муниципальной службы, обеспечения исполнения муниципальными служащими обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции и муниципальной службе, в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах созданы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Также в целях внутреннего антикоррупционного контроля за деятельностью муниципальных служащих Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, замещающих должности, связанные с коррупционными рисками, проводится оценка коррупционных рисков, возникающих при реализации функций и оказании услуг, и при необходимости вносятся изменения в перечень должностей, при назначении на которые граждане и при замещении которых муниципальные служащие обязаны представлять сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Кроме того, проводятся внутренние плановые и внеплановые аудиты системы менеджмента качества в функциональных подразделениях, отраслевых (функциональных) и территориальных органах Администрации города, предоставляющих услуги.

Работники Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов ежегодно проходят обучение на семинарах или курсах по теме "Противодействие коррупции в органах государственного и муниципального управления. За период с 2014 года до

конца 2017 года обучено 400 муниципальных служащих.

В муниципальных образовательных организациях города реализовываются рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), направленных на противодействие коррупции в любых ее проявлениях, формирование антикоррупционного мировоззрения, повышение уровня правосознания и правовой культуры обучающихся.

Педагогические работники реализовывают мероприятия антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города (элективные, факультативные курсы, модули в рамках предметов, дисциплин правовой направленности).

Антикоррупционная тематика включена в образовательные программы среднего общего образования и учебный план муниципальных образовательных организаций города, факультативных и элективных курсов антикоррупционной направленности.

В рамках преподавания предмета "Обществознание" включены разделы: "Правовая культура", "Правосознание", "Правоохранительная система", "Роль государства в экономике", также в 10-11 классах реализуется учебный предмет "Право". Регулярно обновляются тематические информационные стенды "Коррупция, как социальное зло" в рекреациях и кабинетах истории муниципальных образовательных организаций города.

В результате реализации указанных предметов формируется гражданско-правовая активность, правосознание, навыки правового поведения обучающихся, необходимые для эффективного выполнения ими основных социальных ролей общества (гражданина, налогоплательщика, собственника, потребителя, работника).

Руководители и заместители руководителей муниципальных образовательных организаций города, в свою очередь, также проходят обучение по реализации мероприятий антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города.

В целях привлечения представителей институтов гражданского общества и общественных организаций к проведению независимой антикоррупционной экспертизы проектов нормативных правовых актов Администрации города на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города создан специальный раздел "Нормативные акты/Проекты нормативных правовых актов", где размещаются все проекты нормативных правовых актов Администрации города до их принятия для обсуждения и проведения независимой экспертизы.

В целях снижения правового нигилизма населения, формирования антикоррупционного общественного мнения и нетерпимости к коррупционному поведению на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города создан и поддерживается в актуальном состоянии раздел "Противодействие коррупции", на котором размещается информация о реализации в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах мер по противодействию коррупции, а также нормативные правовые акты в сфере противодействия коррупции.

Также на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города в рамках Интернет-приемной создан раздел "Стоп коррупция", размещен номер телефона "горячей линии", где граждане могут оставить сообщения о ставших им известными случаях коррупции в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах. Работник управления по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города осуществляет регистрацию поступающих обращений и организует их рассмотрение по существу вопроса.

Вместе с тем, анализ показывает, что результаты противодействия коррупции не приносят желаемого результата.

Итоги проведенных социологических исследований указывают на то, что основными причинами сложившейся коррупционной системы являются:

- взаимная выгода от коррупции взяткодателя и взяткополучателя;
- недостаточность наказания за взяточничество;
- несовершенство законодательной базы;
- возможность различного толкования законов;

низкий уровень доходов работников.

Таким образом, в целях эффективного решения задач по вопросам противодействия коррупции необходимо продолжить системную работу, направленную на объединение усилий институтов гражданского общества, координацию деятельности Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, обеспечение взаимодействия с государственными органами власти, правоохранительными органами. Для этого требуется программно-целевой подход, а также проведение организационных мероприятий на данном направлении.

Раздел II. Основные цели, задачи, сроки и этапы реализации подпрограммы, а также прогноз конечных результатов подпрограммы. система целевых показателей подпрограммы

Основная цель подпрограммы - повышение доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления, оптимизация функционирования системы противодействия коррупционным проявлениям.

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий подпрограммы будет направлена на решение следующих основных задач:

совершенствование правового регулирования в сфере противодействия коррупции на территории города;

оптимизация функционирования системы противодействия коррупции в Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органах;

совершенствование условий для снижения правового нигилизма населения города, формирование антикоррупционного общественного мнения и нетерпимости к коррупционному поведению;

организация антикоррупционного мониторинга, просвещения и пропаганды для населения города;

обеспечение прозрачности деятельности Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов.

Для реализации поставленных задач и для оценки хода реализации подпрограммы разработана система целевых показателей, которые представлены в [Таблице N 4](#) к подпрограмме N 2.

Конечными результатами реализации подпрограммы должны стать:

увеличение количества работников Администрации города, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, а также муниципальных учреждений города, прошедших обучение на семинарах или курсах по теме "Противодействие коррупции в органах государственного и муниципального управления" (не менее 100 человек ежегодно, за период реализации подпрограммы - не менее 1700 человек);

увеличение количества педагогических работников, реализующих мероприятия антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города (элективные, факультативные курсы, модули в рамках предметов, дисциплин правовой направленности) (не менее 4900 человек за период реализации подпрограммы);

увеличение количества руководителей и заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций города, прошедших обучение по реализации мероприятий антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города (не менее 1420 человек за период реализации подпрограммы);

увеличение доли обучающихся и воспитанников, прошедших обучение по образовательным программам профилактической антикоррупционной направленности, в муниципальных образовательных организациях города от общего количества обучающихся III ступени (ежегодно не менее 100%).

Таблица N 4
к подпрограмме N 2

Система целевых показателей подпрограммы

Ном ер п/п	Наименование целей и целевых показателей подпрограммы	Единица измерен ия	Базовое значение целевого показател я*	Значения целевых показателей, предусмотренные подпрограммой																
				201 9 год	202 0 год	202 1 год	202 2 год	202 3 год	202 4 год	202 5 год	202 6 год	202 7 год	202 8 год	202 9 год	203 0 год	203 1 год	203 2 год	203 3 год	203 4 год	2035 год
Цель подпрограммы: повышение доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления, оптимизация функционирования системы противодействия коррупционным проявлениям																				
1.	2.1. Количество работников Администрации города Ростова-на-Дону, ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов, а также муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону прошедших обучение на семинарах или курсах по теме "Противодействие коррупции в органах государственного и муниципального управления" (ежегодно)	человек	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2.	2.2. Количество педагогических	человек	280	280	280	280	285	285	285	285	285	290	290	290	290	295	295	295	295	300

	работников, реализующих мероприятия антикоррупционного просвещения и воспитания в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону (элективные, факультативные курсы, модули) в рамках предметов, дисциплин правовой направленности (ежегодно)																			
3.	2.3. Количество руководителей и заместителей руководителей муниципальных образовательных организаций города Ростова-на-Дону, прошедших обучение по реализации мероприятий антикоррупционного просвещения и	человек	50	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	95	100	100	100	100	100	100

	воспитания в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону (ежегодно)																			
4.	2.4. Доля обучающихся и воспитанников, прошедших обучение по образовательным программам профилактической антикоррупционной направленности в муниципальных образовательных организациях города Ростова-на-Дону, от общего количества обучающихся III ступени	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Базовые значения целевых показателей приведены по предварительной оценке управления по вопросам муниципальной службы и кадров Администрации города Ростова-на-Дону и могут подлежать корректировке по итогам 2018 года.

Раздел III. Механизм реализации, управление подпрограммой и контроль за ходом ее реализации

Управление по вопросам муниципальной службы и кадров, как муниципальный заказчик подпрограммы, обязано:

разрабатывать в пределах своих полномочий проекты муниципальных правовых актов, необходимых для реализации подпрограммы;

направлять проект подпрограммы в Контрольно-счетную палату города Ростова-на-Дону для проведения финансово-экономической экспертизы;

представлять в Муниципальное казначейство города Ростова-на-Дону данные об объемах финансового обеспечения программных мероприятий для включения в проект бюджета города;

осуществлять координацию и обеспечивать эффективное взаимодействие участников подпрограммы в ходе ее реализации;

нести ответственность, установленную должностной инструкцией, за своевременную и качественную подготовку и реализацию подпрограммы.

Управление по вопросам муниципальной службы и кадров имеет право:

вносить предложения по изменению сводной бюджетной росписи с учетом расходов по финансированию подпрограммы;

готовить предложения по уточнению перечня программных мероприятий на очередной финансовый год, о перераспределении финансовых ресурсов между программно-целевыми мероприятиями, уточнять затраты по программным мероприятиям и обосновывать предлагаемые изменения;

в ходе реализации подпрограммы уточнять с основными исполнителями подпрограммы возможные сроки выполнения мероприятий, объемы и источники финансирования.

Исполнители подпрограммы:

осуществляют мониторинг реализации подпрограммы;

готовят отчеты о ходе реализации подпрограммы;

несут ответственность, установленную должностной инструкцией, за своевременную и качественную подготовку и реализацию подпрограммы;

обеспечивают в обязательном порядке размещение информации об утверждении, ходе и результатах реализации подпрограммы на [официальном Интернет-портале](#) городской Думы и Администрации города и в федеральном государственном реестре документов стратегического планирования в соответствии с [Правилами](#) государственной регистрации документов стратегического планирования и ведения федерального государственного реестра документов стратегического планирования, утвержденными Правительством Российской Федерации;

своевременно подготавливают и выносят на общественное обсуждение соответствующий проект постановления Администрации города о внесении изменений в подпрограмму в случае прекращения или изменения, начиная с очередного финансового года, ранее утвержденной подпрограммы по результатам оценки эффективности ее реализации или в иных случаях, предусмотренных [постановлением](#) Администрации города от 27.08.2014 N 955 "Об утверждении Порядка принятия решения о разработке муниципальных программ города Ростова-на-Дону, их формирования и реализации, Порядка проведения и критериев оценки эффективности реализации муниципальных программ города Ростова-на-Дону, мониторинга и контроля".

В целях мониторинга и контроля хода реализации подпрограммы исполнители предоставляют информацию о реализации программных мероприятий в соответствии с запросами

управления по вопросам муниципальной службы и кадров.

Управление по вопросам муниципальной службы и кадров готовит предложения об объемах финансового обеспечения мероприятий подпрограммы для включения в проект бюджета города.

Раздел IV. Оценка социально-экономической эффективности от реализации подпрограммы

Оценка эффективности подпрограммы осуществляется в целях достижения оптимального соотношения связанных с ее реализацией затрат и достигаемых в ходе реализации результатов, а также обеспечения принципов бюджетной системы Российской Федерации, предусмотренных [статьей 28](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации.

Выполнение подпрограммы и принятие правовых актов по вопросам противодействия коррупции в городе к 2035 году должны позволить положительно изменить ситуацию, связанную с коррупционными правонарушениями. При этом системное проведение антикоррупционных экспертиз правовых актов органов местного самоуправления и их проектов, а также привлечение в установленном порядке представителей институтов гражданского общества, общественных организаций к проведению независимой антикоррупционной экспертизы правовых актов Администрации города не позволит создать предпосылки и условия для проявления коррупциогенных факторов.

Оценка эффективности реализации подпрограммы осуществляется управлением по вопросам муниципальной службы и кадров по итогам ее реализации ежегодно и в целом за весь период реализации на основе достижения результатов по предлагаемым мероприятиям подпрограммы.

Раздел V. Методика оценки эффективности подпрограммы

Оценка эффективности реализации подпрограммы осуществляется управлением по вопросам муниципальной службы и кадров по итогам ее реализации за отчетные периоды и в целом за весь период в соответствии с Методикой оценки эффективности [раздела 7](#) программы.

Источниками получения информации для определения уровня достижения показателей эффективности являются данные исполнителей мероприятий подпрограммы.

Эффективность достижения каждого целевого показателя подпрограммы рассчитывается в соответствии с [таблицей N 2](#) [раздела 7](#) программы.

Начальник управления документационного
обеспечения Администрации города Ростова-на-Дону

П.П. Волошин