|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| РОССИЙ ФЕДЕРАЦИЙМАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫСЕМОРКО МУНИЦИПАЛ РАЙОНЫН**ШЕНШЕ ЯЛ КУНДЕМ****АДМИНИСТРАЦИЙЖЕ** | C:\Мои документы\Герб_Морки.jpg | РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯРЕСПУБЛИКА МАРИЙ ЭЛМОРКИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН **ШИНЬШИНСКАЯ СЕЛЬСКАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ** |
|  425 154,Шенше села.Петров урем, 1вТел.: (83635) 9-61-97, факс: 9-61-97 |  |  425 154, с.Шиньша,ул. Петрова, 1вТел.: (83635) 9-61-97, факс: 9-61-97 |

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 февраля 2023 года № 14

О МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ШИНЬШИНСКОМ СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ (2023 - 2027 ГОДЫ)"

В целях развития и повышения эффективности муниципальной службы, Шиньшинская сельская администрация постановляет:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу "Развитие муниципальной службы в Шиньшинском сельском поселении (2023 - 2027 годы)" (далее - Программа).

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

 Глава Шиньшинской

 сельской администрации: П.С.Иванова

Утверждена

постановлением

 Шиньшинской сельской администрации

от 17.02.2023 г. № 14

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ШИНЬШИНСКОМ СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ (2023 - 2027 ГОДЫ)"

Паспорт муниципальной программы

"Развитие муниципальной службы в Шиньшинском сельском поселении (2023 - 2027годы)"

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | муниципальная программа "Развитие муниципальной службы в Шиньшинском сельском поселении (2023 - 2027 годы)" (далее - Программа) |
| Основание для разработки Программы | Федеральный закон от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации";Закон Республики Марий Эл от 31 мая 2007 г. № 25-З «О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы»  |
| Муниципальный заказчик - координатор Программы | Шиньшинская сельская администрация  |
| Разработчик Программы | Шиньшинская сельская администрация |
| Основная цель Программы | развитие муниципальной службы в Шиньшинском сельском поселении (далее - муниципальная служба); формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления |
| Основные задачи Программы | совершенствование правовой основы муниципальной службы; развитие механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих поселения (далее - муниципальные служащие), которые должны быть закреплены в должностных регламентах; внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности, мотивации муниципальных служащих и обеспечение условий для увеличения результативности их профессиональной служебной деятельности; внедрение в практику кадровой работы правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей в обязательном порядке учитывается при назначении его на вышестоящую должность;совершенствование организационных и правовыхмеханизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества муниципальных услуг, оказываемых органами местного самоуправления гражданам и организациям;выработка оптимальной системы взаимодействияинститутов гражданского общества и средств массовой информации с органами местного самоуправления, исключающей возможность неправомерного вмешательства в деятельность муниципальных служащих; оптимизация численности муниципальных служащих с одновременным привлечением на муниципальную службунаиболее квалифицированных специалистов и создание адекватных материальных и нематериальных стимулов в зависимости от объема и результатов работы муниципальных служащих;развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих |
| Сроки и этапы реализации Программы | 2023 - 2027 годы. Первый этап – 2023-2024 год; второй этап - 2025 - 2027 годы |
| Основные мероприятия Программы | совершенствование нормативной правовой базы муниципальной службы;  внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы; повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих |
| Исполнители основных  мероприятий Программы | Шиньшинская сельская администрация; образовательные учреждения высшего профессионального образования и иные организации, определяемые в соответствии с действующим законодательством |
| Объемы и источники финансирования Программы | финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета Шиньшинского сельского поселения на обеспечение деятельности органов местного самоуправления |
| Система организации управления и контроля за исполнением Программы | контроль реализации мероприятий Программы осуществляет муниципальный заказчик - координатор Программы |
| Ожидаемые конечные результаты реализации Программы | совершенствование нормативной правовой базы муниципальной службы Шиньшинского сельского поселения; создание необходимых условий для профессионального развития муниципальных служащих; разработка механизмов, обеспечивающих соблюдение норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения муниципальных служащих; обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;реализация антикоррупционных мероприятий в системемуниципальной службы;унификация и методическое сопровождение разработкидолжностных регламентов муниципальных служащих;совершенствование порядка замещения вакантныхдолжностей муниципальной службы на основе конкурса,обеспечивающего равный доступ граждан к муниципальнойслужбе;внедрение и совершенствование механизмов формированиякадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих;актуализация содержания программ подготовки идополнительного профессионального образования муниципальных служащих и внедрение современныхобразовательных технологий в процесс их обучения;внедрение в органах местного самоуправления программ и индивидуальных планов профессионального развитиямуниципальных служащих;разработка и применение в органах местного самоуправления современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;регламентация и реализация дополнительных гарантий муниципальных служащих |

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости

ее решения программными методами

В 2007 году приняты Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Закон Республики Марий Эл "О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы", иные законы Республики Марий Эл и нормативные правовые акты Президента Республики Марий Эл и Правительства Республики Марий Эл.

В целом анализ кадровой ситуации в поселении показывает, что процесс развития муниципальной службы происходит достаточно динамично, затрагивая все составляющие кадровой работы и реализации кадровой политики. В ходе реформирования определены новые подходы к формированию кадрового состава муниципальной службы, введен конкурсный отбор на вакантные должности муниципальной службы в Шиньшинском сельском поселении (далее - должности муниципальной службы), конкретизированы квалификационные требования к должностям муниципальной службы, обеспечивается участие независимых экспертов в аттестационных, конкурсных комиссиях и в комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе.

По состоянию на 1 января 2023 г. укомплектованность органа местного самоуправления кадрами составляет 100 процентов.

Применение более эффективных методов подбора, расстановки и развития кадров позволило сделать кадровый состав муниципальной службы адекватным современным требованиям и задачам, стоящим перед органами местного самоуправления. На 1 января 2023 г. общее число муниципальных служащих, имеющих высшее образование, составило 50 процента. По сравнению с аналогичным периодом 2020 года доля лиц с высшим профессиональным образованием выросла на 0 процентов (2020 год – 50 процента; 2023 год – 50 процента).

Средний возраст муниципальных служащих, замещающих на 1 января 2023 г. должности муниципальной службы, составляет 50 лет.

Отмечена тенденция к достижению стабильности кадрового состава. Наибольшее количество муниципальных служащих (100 процентов) находится в наиболее трудоспособном возрасте (от 31 до 60 лет). В 2020 году доля таких муниципальных служащих составляла 100 процентов, а в 2023 году - 100 процентов. Кроме того, значительной является доля молодых кадров (до 30 лет) – 0,0 процентов.

Анализ кадровой ситуации по стажу и опыту работы муниципальных служащих показывает, что в органах местного самоуправления примерно в равных частях сочетаются группы служащих, имеющих достаточно большой опыт работы (стаж от 3 до 15 лет – 66 %, свыше 15 лет – 34 %), и муниципальных служащих, сравнительно недавно пришедших в органы местного самоуправления (стаж от 1 года до 5 лет – 0 %). Доля лиц со стажем менее 1 года в 2023 году составляет 0 процентов, что свидетельствует о закреплении кадров, поступивших на муниципальную службу несколько лет назад.

Анализ тендерного состава муниципальных служащих свидетельствует о сохранившейся тенденции увеличения численности женщин, работающих на муниципальной службе. Общая численность женщин на 1 января 2023 г. составляет 3 человек (90 %). на 1 января 2020 г. - 3 человек (90 %).

Такой сравнительно высокий процент женщин в органах местного самоуправления объясняется преобладанием женщин на должностях муниципальной службы, отнесенных к старшим и младшим группам должностей.

Основной формой профессионального развития муниципальных служащих является получение дополнительного профессионального образования. Ежегодно около 1 муниципального служащего обучаются по программам повышения квалификации. Всего за последние три года обучено 4 человека (10 % от общей численности муниципальных служащих). Начиная с 2020 года в систему профессионального обучения муниципальных служащих республики стали внедряться инновационные подходы.

Развивается практика формирования кадрового резерва на муниципальной службе по результатам конкурсных отборов. Однако система формирования кадрового резерва на муниципальной службе не лишена недостатков. Ощущается нехватка квалифицированных кадров в органах местного самоуправления, отсутствует механизм ротации кадров.

Особое место на муниципальной службе занимает разработка и реализация мероприятий по противодействию коррупции. Нормативная правовая база муниципальной службы приводится в соответствие с действующим законодательством. Вместе с тем механизмы противодействия коррупции в органах местного самоуправления нуждаются в совершенствовании.

Дальнейшее развитие муниципальной службы требует решения ряда проблем.

Оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих еще слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются в органе местного самоуправления муниципальные услуги гражданам и организациям.

Качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

Отсутствуют унифицированные методики и технологии подбора кадров на муниципальную службу, недостаточно проработана методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, квалификационных экзаменов и аттестации муниципальных служащих.

Кроме того, общей проблемой осуществления кадровой политики и реформирования муниципальной службы является недостаточная открытость муниципальной службы, нарушение требований законодательства о муниципальной службе, что способствует проявлениям бюрократизма и коррупции.

Реализация настоящей Программы позволит завершить качественное преобразование муниципальной службы, оптимизировать ее организацию и функционирование на основе установленных законодательством Российской Федерации принципов, внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

2. Основные цели и задачи Программы,

сроки и этапы ее реализации

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, активно взаимодействовать с институтами гражданского общества. Конкурентоспособность муниципальной службы должна быть обеспечена за счет выработки унифицированных процедур подбора и расстановки кадров, ориентированных на результативную деятельность по исполнению полномочий органов местного самоуправления.

Цель Программы - развитие муниципальной службы Шиньшинского сельского поселения, формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления.

Достижение цели Программы предполагает решение следующих основных задач:

совершенствование правовой основы муниципальной службы;

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

внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;

совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

Программа носит среднесрочный характер и реализуется в 2023 - 2027 годах в два этапа.

На первом этапе (2023-2027 годы) предполагается:

усовершенствовать нормативно-правовые акты о муниципальной службе;

внедрить механизмы противодействия коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

разработать современные кадровые, образовательные, информационные и управленческие технологии и механизмы, обеспечивающие результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

На втором этапе (2023 - 2027 годы) предстоит:

реализовать комплекс мероприятий, направленных на внедрение современных кадровых, образовательных, информационных и управленческих технологий;

провести комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа муниципальной службы;

сформировать механизмы обеспечения государственных гарантий для муниципальных служащих.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач Программы производится на основе целевых индикаторов и показателей, согласно приложения к программе. Мониторинг целевых показателей и индикаторов осуществляется начиная с года, следующего за утверждением методики расчета соответствующего показателя.

3. Основные мероприятия, предусмотренные Программой

Основные мероприятия по развитию муниципальной службы определяются целями и задачами Программы и разработаны с учетом положений федеральных законов от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Закона Республики Марий Эл от 31 мая 2007 года N 25-З "О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы" и других нормативных правовых актов о муниципальной службе.

3.1. Совершенствование организационно-правового обеспечения

муниципальной службы

Одним из основных направлений организации и развития муниципальной службы является ее правовое регулирование.

Принят и вступил в силу Закон Республики Марий Эл "О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы", действует ряд нормативных правовых актов, регулирующих порядок формирования кадрового резерва Шалинского сельского поселения, ведения Реестра муниципальных служащих Шиньшинского сельского поселения.

В целях развития механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе принят Порядок уведомления представителя нанимателя о фактах обращения в целях склонения муниципальных служащих к совершению коррупционных правонарушений.

По мере совершенствования федерального законодательства, предъявления новых требований к региональному законодательству, а также накопления практического опыта в сфере организационного и правового обеспечения муниципальной службы необходимо:

1) завершить разработку нормативных правовых актов, связанных с реализацией Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» и Закона Республики Марий Эл "О реализации полномочий Республики Марий Эл в области муниципальной службы";

2) обеспечить проведение мониторинга практики применения законодательства Российской Федерации в сфере муниципальной службы;

3) совершенствовать процедуру участия независимых экспертов в работе конкурсных и аттестационных комиссий, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

4) реализовать механизмы проверки соблюдения требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулирования конфликта интересов на муниципальной службе;

5) разработать процедуру рассмотрения неэтичного поведения муниципальных служащих;

6) осуществлять реализацию механизма представления муниципальными служащими сведений об их доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера членов их семьи (супруга (супруги) и несовершеннолетних детей);

7) реализовать комплекс мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, уделив приоритетное внимание вопросам предупреждения коррупции;

8) совершенствовать механизм обеспечения соблюдения муниципальными служащими общих принципов служебного поведения;

9) разработать механизм принятия мер по предотвращению конфликта интересов, в том числе после ухода муниципального служащего с муниципальной службы;

10) разработать процедуру проведения служебных расследований случаев коррупционных проявлений;

11) реализовать концепцию совершенствования антикоррупционных механизмов на муниципальной службе, регламентации деятельности муниципальных служащих;

12) разработать и реализовать концепцию внедрения инновационных подходов к обучению муниципальных служащих;

13) выработать оптимальную систему взаимодействия институтов гражданского общества и средств массовой информации с органами местного самоуправления, исключающую возможность неправомерного вмешательства в деятельность муниципальных служащих;

14) обеспечить доступ гражданам и организациям к информации органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы.

3.2. Внедрение на муниципальной службе эффективных технологий

и современных методов кадровой работы

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

Внедрение перспективных организационно-управленческих и кадровых технологий обусловлено необходимостью совершенствования работы с кадровым составом органов местного самоуправления.

Указанные технологии включают в себя методы отбора, оценки, подготовки, переподготовки, повышения квалификации, стажировки, проведения аттестации, квалификационного экзамена, иных процедур оценки квалификации муниципальных служащих и предусматривают проведение комплекса определенных мер, направленных на формирование высокопрофессиональной муниципальной службы, повышение эффективности служебной деятельности муниципальных служащих, качественное выполнение задач и оказание функций, возложенных на органы местного самоуправления.

Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

В систему профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих необходимо внедрить новые механизмы, обеспечивающие эффективное использование имеющихся ресурсов и повышение качества образования на основе обновления его структуры, содержания и технологий обучения.

Для решения указанных задач необходимо:

1) разработать комплекс мер по формированию современного кадрового резерва муниципальной службы в целях обеспечения преемственности и передачи накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам;

2) создать систему мотивации карьерного роста муниципальных служащих как важного условия прохождения муниципальной службы;

3) обеспечить применение современных методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей, аттестации муниципальных служащих, их ротации, формирования кадрового резерва, решения других кадровых вопросов;

4) повысить на основе использования научно обоснованных методик объективность оценки профессиональных знаний и навыков граждан при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв, а муниципальных служащих - при проведении указанных конкурсов, аттестации, квалификационных экзаменов;

5) внедрить в практику кадровой работы правило, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных (служебных) обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

6) внедрить на муниципальной службе механизмы стратегического кадрового планирования;

7) автоматизировать кадровые процедуры и внедрить информационные технологии в систему управления кадровыми ресурсами;

8) совершенствовать научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

9) определить приоритетные направления повышения квалификации муниципальных служащих (по категориям и группам должностей муниципальной службы);

10) усилить антикоррупционную составляющую в образовательных программах дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

11) обеспечить внедрение в систему дополнительного профессионального образования муниципальных служащих современных образовательных и информационных технологий;

12) совершенствовать механизм формирования, размещения и исполнения муниципального заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку муниципальных служащих;

13) разработать и реализовать концепцию по активизации внедрения инновационных подходов к обучению муниципальных служащих.

3.3. Повышение эффективности муниципальной службы и

результативности профессиональной служебной деятельности

муниципальных служащих

Важнейшими направлениями повышения эффективности муниципальной службы являются разработка и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности муниципальных служащих недостаточно ориентированы на результативность их труда, достижение целей и приоритетов органов местного самоуправления. Уровень денежного содержания муниципальных служащих не в полной мере зависит от результатов их труда.

Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Этому могут способствовать внедрение на муниципальной службе современных информационных технологий управления и совершенствование системы организации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Необходимо внедрить разработанную на федеральном уровне систему показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также усилить стимулы к надлежащему исполнению ими должностных регламентов.

Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы дополнительных государственных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования труда муниципальных служащих, оптимизация порядка оплаты труда на муниципальной службе являются необходимыми условиями успешного развития муниципальной службы, эффективного достижения поставленных перед нею целей.

Для решения указанных задач необходимо:

1) обеспечить внедрение на муниципальной службе критериев оценки эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

2) внедрить методику разработки должностных регламентов и их пересмотра при изменении административных регламентов исполнения функций и предоставления услуг;

3) совершенствовать методику оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных регламентах;

4) совершенствовать уровень правовой и социальной защищенности муниципальных служащих;

5) обеспечить внедрение на муниципальной службе системы материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности;

6) совершенствовать механизм оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих.

4. Ресурсное обеспечение Программы

Финансирование мероприятий Программы осуществляется за счет средств на обеспечение деятельности органов местного самоуправления, предусматриваемых в бюджете Шиньшинского сельского поселения.

5. Реализация Программы и контроль за ходом выполнения

предусмотренных ею мероприятий

Реализация Программы осуществляется исполнителями – Шиньшинской сельской администрацией, образовательными и иными организациями, определяемыми в соответствии с действующим законодательством.

Организацию реализации программы и общий контроль за ее выполнением осуществляет Шиньшинская сельская администрация.

В целях обеспечения реализации программы главный специалист Шиньшинской сельской администрации (по вопросам взаимодействия с органами местного самоуправления и населением) осуществляют функции по планированию и мониторингу реализации мероприятий программы, контроль и координацию деятельности исполнителей мероприятий программы.

Приложение

к муниципальной программе

"Развитие муниципальной службы

в Шиньшинском сельском поселении

(2022 - 2027 годы)"

ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРОГРАММЫ

──────────────────────────────┬─────────────────────┬──────────────────────

 Показатели │Значение показателя в│Значение показателя в

 │ конце I этапа │ конце II этапа

 │реализации Программы │ реализации Программы

 (2023-2024 годы) (2025-2027 годы)

──────────────────────────────┴─────────────────────┴──────────────────────

 Индекс доверия граждан к не менее 110% от не менее 130%

 муниципальным служащим базового значения от базового значения

 <\*>

 Количество должностей не менее 70% от числа 100% должностей

 муниципальной службы, для должностей муниципальной

 которых утверждены муниципальной службы

 должностные регламенты, службы

 соответствующие

 установленным требованиям

 Доля муниципальных не менее 70% от числа 100% муниципальных

 служащих, должностные муниципальных служащих

 регламенты которых содержат служащих

 показатели результативности

 Доля вакантных должностей не менее 120% от не менее 150% от

 муниципальной службы, базового значения базового значения

 замещаемых на основе

 назначения из кадрового

 резерва

 Доля вакантных должностей не менее 110% от не менее 130% от

 муниципальной службы, базового значения базового значения

 замещаемых на основе конкурса

 Доля специалистов в возрасте не менее 150% от не менее 200% от

 до 30 лет, имеющих стаж базового значения базового значения

 муниципальной службы более

 3 лет

 Доля граждан, поступивших на не менее 120% от не менее 140% от

 муниципальную службу на базового значения базового значения

 основе договора на обучение с

 обязательством последующего

 прохождения муниципальной

 службы, в общем числе

 граждан, поступивших на

 муниципальную службу

 Число реализованных не менее 112% от не менее 125% от

 инновационных базового значения базового значения

 образовательных программ в

 области муниципальной

 службы

 Число муниципальных не менее 200% от не менее 300% от

 служащих, принявших участие в базового значения базового значения

 инновационных программах

 профессиональной подготовки и

 переподготовки

 муниципальных служащих

 Число муниципальных не менее 150% от не менее 200% от

 служащих, прошедших обучение базового значения базового значения

 в соответствии с

 муниципальным заказом на

 профессиональную

 переподготовку, повышение

 квалификации и стажировку, в

 том числе за пределами

 территории Российской

 Федерации

 Число муниципальных не более 85% от не более 70% от

 служащих, уволившихся с базового значения базового значения

 муниципальной службы до

 достижения ими предельного

 возраста пребывания на

 муниципальной службе

───────────────────────────────────────────────────────────────────────────

<\*> Базовые значения показателей определяются после утверждения методики их расчета и принимаются за 100% величины каждого показателя в год