УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

МО «Светогорское городское поселение»

От 08.10.2020 № 486

(приложение)

**(с изм. от 03.03.2021 №100)**

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**«Основные направления   
осуществления управленческой деятельности   
и развития муниципальной службы   
в муниципальном образовании "Светогорское городское поселение" Выборгского района Ленинградской области»**

**г.Светогорск**

**2020 г.**

**ПАСПОРТ**

муниципальной программы

«Основные направления осуществления управленческой деятельности и развития муниципальной службы в муниципальном образовании "Светогорское городское поселение" Выборгского района Ленинградской области»

|  |  |
| --- | --- |
| Полное наименование | «Основные направления осуществления управленческой деятельности и развитие муниципальной службы в муниципальном образовании "Светогорское городское поселение" Выборгского района Ленинградской области» |
| Ответственный исполнитель  муниципальной программы | Отдел по организационным и общим вопросам администрации муниципального образования «Светогорское городское поселение» Выборгского района Ленинградской области |
| Соисполнители муниципальной  программы | Структурные подразделения администрации муниципального образования «Светогорское городское поселение» Выборгского района Ленинградской области |
| Участники муниципальной  программы | Муниципальные служащие;  Граждане, претендующие на замещение должности муниципального служащего. |
| Подпрограммы муниципальной  программы | - |
| Цели муниципальной программы | - создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы в администрации МО "Светогорское городское поселение";  - совершенствование системы муниципального управления на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий;  - повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления. |
| Задачи муниципальной программы | - совершенствование нормативной правовой базы по вопросам правового регулирования и прохождения муниципальной службы;  - формирование системы обучения,  повышения квалификации кадров для муниципальной службы;  - повышение профессионального уровня муниципальных служащих в целях формирования высококвалифицированного кадрового состава;  - повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в прохождении муниципальной служб;  - формирование высококвалифицированного кадрового резерва;  - - формирование в обществе положительного имиджа муниципального служащего, привлечение молодежи к выбору данной профессии;  - реализация антикоррупционных мероприятий на муниципальной службе;  - развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;  - реализация мероприятий по охране труда с целью создания на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда;  - создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.  - обеспечение прозрачности процесса управления, повышение качества административно-управленческих процессов и эффективности работы структурных подразделений администрации;  - обеспечение безопасности, защиты информации в соответствии с действующим законодательством и устойчивости функционирования информационных систем. |
| Целевые индикаторы и показатели  муниципальной программы | Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации в объеме не менее 16-72 часа за 3-летний период.  Количество обучающих семинаров с муниципальными служащими, руководителями муниципальных учреждений, в том числе в сфере противодействия коррупции.  Доля должностей категории «Руководители», на которые сформирован кадровый резерв.  Доля муниципальных служащих, имеющих положительный результат при прохождении аттестации.  Доля соответствующих рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда.  Доля муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации, прошедших ежегодную диспансеризацию.  Обеспеченность сотрудников современной компьютерной и оргтехникой.  Доля персональных компьютеров, подключенных к локальной сети, к СЭД.  Доля персональных компьютеров, на которых используется лицензионное программное обеспечение. |
| Этапы и сроки реализации  муниципальной программы | 2021-2026 г.г. |
| Объемы бюджетных ассигнований  муниципальной программы | Финансирование программных мероприятий осуществляется за счет средств бюджета МО «Светогорское городское поселение» в объемах, предусмотренных Программой и утвержденных решением Совета депутатов МО «Светогорское городское поселение» о бюджете на соответствующий финансовый год.  Всего на реализацию программных мероприятий предусмотрено выделение средств местного бюджета в объеме **6083500,0** рублей, в том числе:   |  |  | | --- | --- | | **Год реализации Программы** | **Всего (руб.)** | | 2021 | 1083500,0 | | 2022 | 1000000,0 | | 2023 | 1000000,0 | | 2024 | 1000000,0 | | 2025 | 1000000,0 | | 2026 | 1000000,0 | | **Всего по программе** | **6083500,0** |   Объемы финансирования Программы за счет средств местного бюджета носят прогнозный характер и подлежат уточнению в установленном порядке при формировании проекта бюджета на очередной финансовый год исходя из возможностей местного бюджета.  В случае невозможности проведения мероприятий, утвержденных в соответствии с планом мероприятий, и экономии бюджетных средств, предусмотренных на реализацию Программы в текущем году, допускается финансирование других мероприятий в рамках основных направлений программы. |

**Раздел 1. Характеристика текущего состояния, основные показатели и анализ социальных, финансово-экономических и прочих рисков реализации муниципальной программы**

Развитие местного самоуправления невозможно без эффективного муниципального управления. Реализуемая в настоящее время программа административной реформы, имеющая своей целью комплексную модернизацию всей системы государственного и муниципального управления, во многом меняет характер и содержание деятельности органов местного самоуправления. Повышается нацеленность на удовлетворение более широкого спектра потребностей населения, повышение качества предоставляемых им услуг. Все это предопределяет необходимость применения современных эффективных методов управления и организации деятельности всех элементов системы местного самоуправления.

В соответствии с федеральным законодательством развитие муниципальной службы является приоритетным направлением государственной политики в сфере местного самоуправления. В соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=113612;fld=134;dst=100272) от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе, и программами развития муниципальной службы в органе местного самоуправления.

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

На территории МО «Светогорское городское поселение» сложилась система правового регулирования и организации муниципальной службы в соответствии с действующим федеральным законодательством. В частности, законом Ленинградской области от 11 марта 2008 года № 14-оз "О правовом регулировании муниципальной службы в Ленинградской области" и решением совета депутатов МО «Светогорское городское поселение» от 25 декабря 2019 года №29 «Об утверждении положения о муниципальной службе в муниципальном образовании «Светогорское городское поселение», урегулированы вопросы организации и прохождения муниципальной службы в рамках полномочий, предоставленных органам местного самоуправления поселений.

Вместе с тем, с учетом складывающейся практики реализации законодательства о муниципальной службе, происходит его совершенствование. Как следствие, требуется постоянный мониторинг обновления федеральной и областной нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и изменение (по мере необходимости) нормативных правовых актов муниципального образования о муниципальной службе. Данная работа должна носить планомерный и системный характер и может решаться во взаимодействии с комитетом по местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям Ленинградской области Правительства Ленинградской области. В частности, речь идет о получении методической помощи в процессе подготовки муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы.

Одним из основных условий развития муниципальной службы является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления, которое тесно взаимосвязано с решением задачи по созданию и эффективному применению системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. Основой для решения данной задачи является постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей в кадрах.

На 01.10.2020 г. штатная численность администрации МО «Светогорское городское поселение» (с учетом отдела по управлению имуществом МО «Светогорское городское поселение») составляет 31 ед.

Деятельность, предусмотренная 31 шт.ед., направлена на решение вопросов местного значения (в т.ч.22 шт.ед.– должности муниципальной службы, из них 19 -в администрации, 3- в отделе по управлению имуществом).

Деятельность, предусмотренная 2 шт.ед. (должности муниципальной службы), направлена на реализацию отдельных государственных полномочий Ленинградской области в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних (2).

Деятельность 3 шт.ед. (военно-учетный стол – ВУС) направлена на реализацию полномочий Российской Федерации по осуществлению первичного учета на территориях, на которых отсутствуют военные комиссариаты».

Из всего состава сотрудников численность муниципальных служащих составляет 22 человека (из них 4 (18%) мужчин, 18 (82%) - женщин), из которых в возрасте до 23 лет нет муниципальных служащих, 5 (23%) -составляют лица в возрасте от 24 до 40 лет, 14 (63%) – в возрасте от 41 до 55 лет, в возрасте от 56 до 60 лет (и выше) – 3 (14%) муниципальных служащих. При этом 8 (36%) муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы свыше 15 лет, 6 (27%)- стаж работы от 10 до 15 лет, 3 (14% ) — стаж от 5 до 10 лет, 4 (18% ) – стаж от 1 до 5 лет, со стажем до 1 года – 1 (5%) муниципальных служащих.

По состоянию на 01.10.2020 года в МО «Светогорское городское поселение» области работают 22 муниципальных служащих. Доля муниципальных служащих в возрасте от 36 до 65 лет составляет 82 проц.

Уровень образования муниципальных служащих характеризуется следующими показателями: 95 % имеют высшее образование, в том числе юридическое - 9 %, экономическое - 45 %, образование по специальности "Государственное и муниципальное управление" - 14 %, иное высшее - 27 %. Около 5 %. муниципальных служащих органов местного самоуправления имеют среднее специальное образование.

В кадровый резерв включены 6 муниципальных служащих, в том числе по должностям муниципальной службы кадровый резерв сформирован таким образом: 1- на высшую должность муниципальной службы главы администрации, 2- на главные должности муниципальной службы первого заместителя и заместителя главы администрации, 3 - на ведущую должность начальника отдела.

Современные требования к муниципальным служащим, предъявляемые государством в рамках реализуемой административной реформы, а также обществом, значительно возросли. Необходимо сформировать высокопрофессиональный состав муниципальных служащих, способный качественно осуществлять поставленные перед ним профессиональные задачи.

Одним из актуальных вопросов для развития местного самоуправления является уровень профессионализма муниципальных служащих и, соответственно, кадровая обеспеченность. Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим и, прежде всего, к их профессионализму и компетентности. Развитие муниципальной службы должно обеспечить решение вопросов, связанных с задачами социально-экономического развития. Недостаток квалифицированных кадров, способных на уровне современных требований эффективно осваивать новые, современные методы решения профессиональных задач, эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, является одной из насущных проблем муниципального уровня, и без эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих уже невозможно обойтись. Дальнейшее развитие и совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих направлено на то, чтобы оперативно реагировать на актуальные общегосударственные проблемы, в полной мере удовлетворять потребности органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных, высоконравственных руководителях и специалистах.

Однако в современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества - она должна быть более эффективной. Требуется совершенствование методики проведения аттестации, формирования и использования кадрового резерва. На результативность деятельности органов местного самоуправления оказывают влияние такие факторы как четкая регламентация и доступность услуг, оказываемых населению, совершенствование механизма стимулирования муниципальных служащих в зависимости от результатов труда.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления становится одним из инструментов повышения эффективности и результативности муниципального управления. Отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих может привести к снижению эффективности управленческих решений, и, как следствие, к снижению авторитета органов местного самоуправления в глазах населения. В связи с этим одним из приоритетных направлений кадровой работы на муниципальной службе является формирование системы профессионального развития муниципальных служащих.

Для четкой работы системы местного самоуправления и компетентного реагирования на происходящие изменения, в связи с необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач требуется подготовка муниципальных служащих высокого профессионального уровня. В рамках муниципальной программы должно обеспечиваться дополнительное профессиональное образование лиц, замещающих должности муниципальной службы в администрации МО "Светогорское городское поселение". С учетом современных потребностей и динамики развития муниципальной службы необходимо продолжать формировать систему профессионального развития муниципальных служащих на основе долгосрочного планирования.

Реализация мероприятий муниципальной программы должна предоставлять возможность пройти повышение квалификации за счет бюджета муниципальным служащим и иным сотрудникам, что является необходимым условием качественной работы органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения и осуществлению переданных отдельных государственных полномочий.

Однако без постоянной государственной поддержки развития местного самоуправления, которая является законодательно установленной обязанностью органов государственной власти, органы местного самоуправления муниципального образования не смогут в полной мере эффективно исполнять полномочия, отнесенные к их ведению, участвовать в развитии общества, удовлетворении основных жизненных потребностей проживающего на их территории населения.

Комитетом по местному самоуправлению, межнациональным и межконфессиональным отношениям Ленинградской области Правительства Ленинградской области программным методом организовано повышение квалификации муниципальных служащих Ленинградской области для органов местного самоуправления за счет средств областного бюджета.

На 01.10.2020 г.:

12 (55%) муниципальных служащих имеют удостоверение о повышении квалификации (прошли переподготовку (3 м.сл.) или полный курс обучения в объеме не менее 72 часов за 3-летний период)

6 (27%) муниципальных служащих обучались на курсах повышения квалификации ( в объеме 16-48 часов обучения за 3-летний период);

4 (18%) муниципальных служащих за 3-летний период не обучались на курсах повышения квалификации, из них у 1 м.сл. –срок мун.службы менее 3 лет (Б), 3- не обучались более 3 лет (С, К, М).

В том числе:

**по администрации (19 мун.служащих):**

11 (58%) муниципальных служащих имеют удостоверение о повышении квалификации (прошли переподготовку (2 м.сл.) или полный курс обучения в объеме не менее 72 часов за 3-летний период;

4 (21%) муниципальных служащих обучались на курсах повышения квалификации ( в объеме 16-48 часов обучения за 3-летний период);

4 (21%) муниципальных служащих за 3-летний период не обучались на курсах повышения квалификации, из них у 1 м.сл. –срок мун.службы менее 3 лет (Б), 3- не обучались более 3 лет (С, К, М)).

**по ОУИ (3 мун.служащих):**

1 (33%) муниципальный служащий имеет удостоверение о повышении квалификации (прошел переподготовку (1 м.сл.) или полный курс обучения в объеме не менее 72 часов за 3-летний период;

2 (67%) муниципальных служащих обучались на курсах повышения квалификации ( в объеме 16-48 часов обучения за 3-летний период).

Также муниципальные служащие повышают свои профессиональные знания и навыки путем самообразования и обучения на краткосрочных (1-2-дневных) семинарах и совещаниях (бесплатных и оплачиваемых за счет местного бюджета).

В 2020 год стал годом распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в том числе на территории муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области”. Последствия пандемии коронавируса сказались на уровне бюджетной обеспеченности, что привело к невозможности планировать бюджетные средства в размере, достаточном для систематического повышения квалификации муниципальных служащих, что неизбежно приведет к снижению показателя «Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации в объеме не менее 16-72 часа за 3-летний период».

Использование возможности обучения муниципальных служащих за счет средств областного бюджета по программе повышения квалификации муниципальной службы в Ленинградской области необходимо использовать в приоритетном порядке.

Существует необходимость применения иных, более бюджетных образовательных технологий, в том числе дистанционных, а также использования сети филиалов учебных заведений, что, в свою очередь, позволит существенно расширить возможности обучения кадров.

Это позволит поддерживать значение «Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации в объеме не менее 16-72 часа за 3-летний период» на уровне не ниже 30 %.

С развитием современных информационных технологий может возникнуть ряд проблем с их внедрением и использованием в деятельности администрации. Необходимо, чтобы все муниципальные служащие в полной мере владели соответствующими навыками и умениями. Нельзя допустить, чтобы имеющиеся и внедряемые информационные ресурсы использовались не в полном объеме, что может негативно отразиться на эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Таким образом, формирование квалифицированного кадрового состава муниципальных служащих является основным направлением развития муниципальной службы в МО «Светогорское городское поселение».

Особое внимание должно придаваться также решению задачи омоложения муниципальных кадров. Привлечение на муниципальную службу талантливых молодых специалистов обеспечит преемственность поколений в системе муниципального управления, усиление конкуренции и конкурсных начал в процессе отбора, подготовки и карьерного роста муниципальных служащих.

Одним из важнейших направлений содействия муниципальным служащим в выполнении своих должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне является помощь в получении актуальной информации в связи с изменениями федерального законодательства, обеспечение их сборниками нормативных, в том числе типовыми, правовыми актами, аналитическими, методическими, справочными и информационными материалами, в том числе электронными справочными и правовыми системами, методическими рекомендациями по решению вопросов местного значения и реализации переданных отдельных государственных полномочий.

Самостоятельным направлением развития муниципальной службы в МО «Светогорское городское поселение» является противодействие проявлению коррупционно опасных действий. Противодействие коррупции должно осуществляться комплексно и системно. При этом первоочередными мерами в этой сфере являются повышение эффективности взаимодействия органов местного самоуправления и общественности, прозрачности деятельности органов местного самоуправления. Особое внимание необходимо уделить формированию служебной этики как системы моральных требований к поведению муниципальных служащих.

Одним из основных направлений Национального плана противодействия коррупции является использование инновационных технологий, повышающих объективность и обеспечивающих прозрачность при принятии муниципальных правовых актов и управленческих решений, а также обеспечивающих межведомственное электронное взаимодействие государственных органов и органов местного самоуправления и электронное взаимодействие указанных органов с гражданами и организациями в рамках оказания государственных и муниципальных услуг.

Обеспечение безопасных условий трудовой деятельности и охраны труда, в том числе на муниципальной службе – важнейший социально-политический приоритет, прямо вытекающий из права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, закрепленных в [Конституции](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=2875;fld=134;dst=100144) Российской Федерации и Трудовом [кодексе](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=117254;fld=134;dst=100025) Российской Федерации.

Проблемы охраны труда сегодня волнуют все мировое сообщество. Охрана труда – одно из важнейших направлений деятельности любого учреждения, затрагивающее интересы всех работников. Основная цель охраны труда – это сохранение жизни и здоровья работников и одним из этапов по реализации этой цели является профилактика и предотвращение опасностей, ликвидация и снижение рисков в процессе трудовой деятельности.

Одним из действенных механизмов обеспечения здоровых и безопасных условий труда является специальная оценка условий труда, которая является неотъемлемой частью управления трудовой деятельностью, имеет четкую социальную направленность.

Специальная оценка условий труда является основой для планирования и осуществления мероприятий по оздоровлению и улучшению условий труда.

Одним из приоритетных направлений деятельности в улучшении здоровья работников является содействие повышению качества диспансеризации муниципальных служащих с целью определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья муниципальных служащих.

Администрация как орган местного самоуправления МО «Светогорское городское поселение» при исполнении своих полномочий обязана использовать современные информационные технологии как один из инструментов достижения целей развития и реформирования своих систем управления.

Административная реформа, осуществляемая в нашей стране, направлена на решение задач совершенствования процессов государственного и муниципального управления, повышение его эффективности (обеспечение прозрачности управления, выработки решения), в том числе на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий.

По мере развития и внедрения информационных и телекоммуникационных технологий во все сферы общественной жизни, органы местного самоуправления используют их для организации эффективного управления своей деятельностью и повышения качества предоставляемых услуг населению. Использование таких технологий в современном информационном обществе является необходимым условием обеспечения соответствия муниципального управления ожиданиям и потребностям населения.

На сегодняшний день в МО «Светогорское городское поселение» созданы все необходимые предпосылки для совершенствования работы администрации на основе широкого применения информационно-коммуникационных технологий:

Стратегия дальнейшего развития и внедрения информационных технологий в администрации основана в первую очередь на федеральных и областных правовых и нормативных правовых актах в этой сфере, на их базе строится реализация и выполнение на местном уровне тех задач, которые ставит перед органами местного самоуправления Правительство Российской Федерации и Правительство Ленинградской области.

Для создания эффективной системы планирования и управления процессом информатизации структурных подразделений администрации необходима реализация комплекса организационно-методических и нормативных мероприятий, обеспечивающих согласованное и взаимосвязанное развитие муниципальных информационных систем и элементов инфраструктуры.

Программа сформирована как единый комплекс взаимосвязанных мероприятий, обеспечивающих достижение поставленной цели.

Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять свои должностные обязанности, и, следовательно, повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Кроме того, реализация программных мероприятий создаст оптимальные условия для укомплектования администрации высокопрофессиональными кадрами и формирования у населения муниципального образования положительного имиджа муниципального служащего.

Реализация настоящей Программы позволит сформировать единое управление муниципальной службой, внедрить современные кадровые, образовательные и управленческие технологии, в том числе информационные.

Реализация мероприятий программы будет способствовать планомерному проведению работы в сфере обеспечения охраны труда, повышению социальной ответственности работодателя, заинтересованности в создании соответствующих условий труда с целью сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности.

В Программе определены основные направления осуществления управленческой деятельности, совершенствования муниципальной службы и повышения квалификации кадров в администрации МО «Светогорское городское поселение».

**Раздел 2. Приоритеты и цели муниципальной политики в сфере**осуществления управленческой деятельности и **развития муниципальной службы,   
основные цели и задачи муниципальной программы,**

Приоритетами муниципальной политики в сфере осуществления управленческой деятельности и развития муниципальной службы являются:

- формирование квалифицированного кадрового состава муниципальных служащих;

- совершенствование процессов муниципального управления, повышение его эффективности, в том числе на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий.

Настоящая Программа разработана для достижения  основных целей:

- создание условий для развития и совершенствования муниципальной службы в администрации МО "Светогорское городское поселение";

- повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Для успешного достижения поставленных целей программные мероприятия направлены на решение следующих задач:

- совершенствование нормативной правовой базы по вопросам правового регулирования и прохождения муниципальной службы;

- формирование системы обучения,  повышения квалификации кадров для муниципальной службы;

- повышение профессионального уровня муниципальных служащих в целях формирования высококвалифицированного кадрового состава;

- повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих в прохождении муниципальной служб;

- формирование высококвалифицированного кадрового резерва;

- - формирование в обществе положительного имиджа муниципального служащего, привлечение молодежи к выбору данной профессии;

- реализация антикоррупционных мероприятий на муниципальной службе;

- развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

- реализация мероприятий по охране труда с целью создания на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда;

- создание условий, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

- обеспечение прозрачности процесса управления, повышение качества административно-управленческих процессов и эффективности работы структурных подразделений администрации;

-обеспечение безопасности, защиты информации в соответствии с действующим законодательством и устойчивости функционирования информационных систем

Для решения каждой из указанных задач предполагается реализация соответствующих мероприятий. При этом концепция настоящей Программы не сводится к идее строго формального выполнения каждого из них в отдельности, она предполагает комплексный подход к реализации этих мероприятий с точки зрения их взаимосвязи и последовательности осуществления. Как следствие, Программа направлена на достижение комплексного результата в деле повышения эффективности муниципального управления в МО «Светогорское городское поселение».

Реализацию программы осуществляет Отдел по организационным и общим вопросам администрации муниципального образования «Светогорское городское поселение» Выборгского района Ленинградской области при участии структурных подразделений администрации МО «Светогорское городское поселение».

Специалист по кадровым вопросам Отдела по организационным и общим вопросам администрации МО «Светогорское городское поселение» осуществляет:

- нормативно-правовое и методологическое обеспечение реализации Программы;

- сбор и систематизацию информации о реализации программных мероприятий;

- обеспечивает взаимодействие структурных подразделений администрации;

- оценку результативности мероприятий Программы;

- мониторинг эффективности деятельности муниципальной службы;

- размещает информацию о ходе и результатах реализации мероприятий Программы на официальном сайте администрации;

- отчитывается в установленном порядке о ходе реализации Программы.

Макроэкономические показатели для планирования и оценки результатов выполнения Программы не используются

**Раздел 3. Перечень целевых индикаторов, показателей муниципальной программы   
и их значений по годам реализации**

Для оценки реализации Программы используются показатели (индикаторы), характеризующие достижение цели, результаты решения задач и выполнения основных мероприятий:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование индикатора (целевого показателя) | Значение индикатора (целевого показателя) по годам | | | | | | | | |
| Единица измерения | Базовый показатель на начало реализации Программы | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | Целевое значение показателя |
| Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации в объеме не менее 16-72 часа за 3-летний период | % | 78% | Не менее 60% | Не менее 30% | Не менее 30% | Не менее 30% | Не менее 30% | Не менее 30% | Не менее 30% |
| Количество обучающих семинаров с муниципальными служащими, руководителями муниципальных учреждений, в том числе в сфере противодействия коррупции | Ед. | 6 | Не менее 4 | Не менее 4 | Не менее 4 | Не менее 4 | Не менее 4 | Не менее 4 | Не менее 4 |
| Доля должностей категории «Руководители», на которые сформирован кадровый резерв | % | 82% | Не менее 50 | Не менее 50 | Не менее 50 | Не менее 50 | Не менее 50 | Не менее 50 | Не менее 50 |
| Доля муниципальных служащих, имеющих положительный результат при прохождении аттестации | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Доля соответствующих рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда, на которых проведена специальная оценка условий труда | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Доля муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации, прошедших ежегодную диспансеризацию | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Обеспеченность сотрудников современной компьютерной и оргтехникой | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Доля персональных компьютеров, подключенных к локальной сети, к СЭД | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Доля персональных компьютеров, на которых используется лицензионное программное обеспечение | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

**Раздел 4. Порядок сбора информации и методика расчета показателей   
и индикаторов муниципальной программы**

Мониторинг достижения целевых индикаторов и показателей реализации Программы осуществляется по итогам 9 месяцев текущего года и по итогам текущего года.

Система мониторинга достижения целевых индикаторов и показателей реализации Программы включает в себя проведение анализа показателей, полученных на основании периодической отчетности, единовременного обследования (учета), административной информации и другой официальной информации.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование показателя | Ед. изм. | Определение показателя | Алгоритм формирования (формула) показателя и методические пояснения |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 6 |
| 1. | Доля муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации в объеме не менее 16-72 часа за 3-летний период | % | Определяется процент достижения показателя | Показатель равен отношению количества муниципальных служащих, прошедших профессиональную переподготовку или курсы повышения квалификации в объеме не менее 16-72 часа за 3-летний период к количеству муниципальных служащих, умноженное на 100 |
| 2 | Количество обучающих семинаров с муниципальными служащими, руководителями муниципальных учреждений, в том числе в сфере противодействия коррупции | Ед. | Определяется количественное выражение показателя | Показатель формируется по фактическим данным в натуральном выражении. |
| 3 | Доля должностей категории «Руководители», на которые сформирован кадровый резерв | % | Определяется процент достижения показателя | Показатель равен отношению количества должностей категории «Руководители», на которые сформирован кадровый резерв к количеству должностей категории «Руководители», умноженное на 100 |
| 4 | Доля муниципальных служащих, имеющих положительный результат при прохождении аттестации | % | Определяется процент достижения показателя | Показатель равен отношению количества муниципальных служащих, имеющих положительный результат при прохождении аттестации к количеству муниципальных служащих, подлежащих аттестации, умноженное на 100 |
| 5 | Доля соответствующих рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда, на которых проведена специальная оценка условий труда | % | Определяется процент достижения показателя | Показатель равен отношению количества соответствующих рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда к количеству рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда, умноженное на 100 |
| 6 | Доля муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации, прошедших ежегодную диспансеризацию | % | Определяется процент достижения показателя | Показатель равен отношению количества муниципальных служащих, прошедших ежегодную диспансеризацию к количеству муниципальных служащих, подлежащих диспансеризации, умноженное на 100 |
| 7 | Обеспеченность сотрудников современной компьютерной и оргтехникой | % | Определяется процент достижения показателя | Показатель равен отношению количества сотрудников, обеспеченных современной компьютерной и оргтехникой к количеству сотрудников, умноженное на 100 |
| 8 | Доля персональных компьютеров, подключенных к локальной сети, к СЭД | % | Определяется процент достижения показателя | Показатель равен отношению количества персональных компьютеров, подключенных к локальной сети, к СЭД к количеству персональных компьютеров, закрепленных за сотрудниками, умноженное на 100 |
| 9 | Доля персональных компьютеров, на которых используется лицензионное программное обеспечение | % | Определяется процент достижения показателя | Показатель равен отношению количества персональных компьютеров, на которых используется лицензионное программное обеспечение к количеству персональных компьютеров, закрепленных за сотрудниками, умноженное на 100 |

**Раздел 5. Перечень и характеристика подпрограмм,   
ведомственных целевых программ**

Муниципальная программа не содержит подпрограмм и ведомственных целевых программ.

**Раздел 6. Перечень мероприятий муниципальной программы,   
сроки их реализации, объемы финансирования, индикаторы, иные сведения**

Система программных мероприятий включает разделы, реализация которых будет способствовать осуществлению управленческой деятельности и развитию муниципальной службы в муниципальном образовании.

Задачи Программы решаются в рамках 4 разделов. Разделы носят функциональный характер, являются взаимозависимыми, выполнение мероприятий одного раздела может зависеть от выполнения мероприятий другого раздела.

В Программе предусматривается реализация мероприятий по следующим основным направлениям (разделам):

1. Мероприятия, направленные на развитие профессиональных компетенций муниципальных служащих.

2. Мероприятия, направленные на улучшение условий труда и сохранение здоровья муниципальных служащих.

3. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции на муниципальной службе.

4. Материально-техническое обеспечение муниципальной службы и создание оптимальных условий для результативной и высокоэффективной служебной деятельности персонала.

**Раздел 7. Ресурсное обеспечение муниципальной программы**

Финансирование программных мероприятий осуществляется за счет средств бюджета МО «Светогорское городское поселение» в объемах, предусмотренных Программой и утвержденных решением Совета депутатов МО «Светогорское городское поселение» о бюджете на соответствующий финансовый год.

Всего на реализацию программных мероприятий предусмотрено выделение средств местного бюджета в объеме **6083500,0** рублей, в том числе:

|  |  |
| --- | --- |
| **Год реализации Программы** | **Всего (руб.)** |
| 2021 | 1083500,0 |
| 2022 | 1000000,0 |
| 2023 | 1000000,0 |
| 2024 | 1000000,0 |
| 2025 | 1000000,0 |
| 2026 | 1000000,0 |
| **Всего по программе** | **6083500,0** |

Объемы финансирования Программы за счет средств местного бюджета носят прогнозный характер и подлежат уточнению в установленном порядке при формировании проекта бюджета на очередной финансовый год исходя из возможностей местного бюджета.

В случае невозможности проведения мероприятий, утвержденных в соответствии с планом мероприятий, и экономии бюджетных средств, предусмотренных на реализацию Программы в текущем году, допускается финансирование других мероприятий в рамках основных направлений программы.

**Приложение**

к муниципальной программе

«Основные направления осуществления   
управленческой деятельности и развитие   
муниципальной службы в муниципальном

образовании "Светогорское городское поселение"  
Выборгского района Ленинградской области»

**ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

**«Основные направления осуществления управленческой деятельности и развитие муниципальной службы   
в муниципальном образовании "Светогорское городское поселение" Выборгского района Ленинградской области»**

(руб.)

| Мероприятие | Год реали-зации | Планируемые объемы финансирования  (рублей в действующих ценах года реализации мероприятия) | | | | | Индикаторы реализации (целевого задания) | Главный распорядитель бюджетных средств | Исполнитель |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Всего | в том числе | | | |
| Федеральный бюджет | Областной бюджет | местный бюджет | Прочие источники |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |
| 1. **Мероприятия, направленные на развитие профессиональных компетенций муниципальных служащих** | | | | | | | | | |
| 1.1. Совершенствование муниципальной  нормативной правовой базы по вопросам прохождения муниципальной службы. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Утвержденные муниципальные правовые акты | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 1.2. Определение приоритетных направлений профессиональной переподготовки (повышения квалификации) муниципальных служащих исходя из перспективных целей и задач органов местного самоуправления. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Формирование списка муниципальных служащих, подлежащих повышению квалификации | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам,  руководители структурных подразделений |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 1.3. Направление муниципальных служащих на профессиональную переподготовку, на курсы повышения квалификации в объеме не менее 16-72 -часов (с получением сертификатов, свидетельств, удостоверений государственного образца).  Организация дистанционного обучения муниципальных служащих.  Направление муниципальных служащих на обучение по профильным направлениям деятельности по краткосрочным программам (семинары и т.п.) | 2021 | 44000,0 | 0 | 0 | 44000,0 | 0 | Развитие профессиональных качеств, повышение квалификации  муниципальными служащими | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 | 14000,0 | 0 | 0 | 14000,0 | 0 |
| 2023 | 14000,0 | 0 | 0 | 14000,0 | 0 |
| 2024 | 14000,0 | 0 | 0 | 14000,0 | 0 |
| 2025 | 14000,0 | 0 | 0 | 14000,0 | 0 |
| 2026 | 14000,0 | 0 | 0 | 14000,0 | 0 |
| 1.4. Направление муниципальных служащих на профессиональную переподготовку, на курсы повышения квалификации в объеме не менее 16-72 -часов (с получением сертификатов, свидетельств, удостоверений государственного образца).  Организация дистанционного обучения муниципальных служащих.  Направление муниципальных служащих на обучение по профильным направлениям деятельности по краткосрочным программам.  *(Обучение по программе повышения квалификации муниципальной службы в Ленинградской области, обучение за счет иных источников: из средств ОУИ, субвенций из областного бюджета, иных программ и др..)* | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Развитие профессиональных качеств, повышение квалификации  муниципальными служащими | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам  Отдел по управлению имуществом |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 1.5. Участие муниципальных служащих в совещаниях, семинарах, проводимых для работников органов местного самоуправления по актуальным проблемам, связанными с решением вопросов местного значения и реализацией переданных отдельных государственных полномочий.  Участие муниципальных служащих в научно-практических конференциях, семинарах, тренингах, деловых играх, проводимых для муниципальных служащих по актуальным вопросам муниципальной службы и муниципального управления. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Развитие профессиональных качеств у муниципальных служащих | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам,  руководители структурных подразделений |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 1.6. Организация и проведение совещаний, семинаров, круглых столов, консультаций:  - с муниципальными служащими, депутатами совета депутатов по актуальным проблемам, связанным с решением вопросов местного значения и реализацией переданных отдельных государственных полномочий, по вопросам изменения действующего федерального и областного законодательства, в т.ч. о муниципальной службе, о противодействии коррупции,  - с работниками подведомственных учреждений по актуальным проблемам, возникающим при решении вопросов местного значения, связанными с изменениями в законодательстве,  - с представителями общественности по вопросам, связанным с деятельностью органов местного самоуправления.  Расходы по проведению мероприятий могут быть направлены на изготовление (информационной продукции (в т.ч.афиш, объявлений.), раздаточного материала (в т.ч брошюр, буклетов, презентаций), приобретение канцелярских товаров (ручки, блокноты, папки и т.д.). | 2021 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Развитие профессиональных качеств у муниципальных служащих  (*не менее 4-х мероприятий в год)* | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Первый заместитель главы администрации;  Отдел по организационным и общим вопросам;  Руководители структурных подразделений |
| 2022 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2023 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2024 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2025 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2026 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1.7. Обеспечение формирования и подготовки резерва кадров для замещения должностей муниципальной службы. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Формирование высокопрофессионального кадрового состава | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 1.8. Обеспечение формирования и подготовки резерва управленческих кадров. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Формирование высокопрофессионального состава управленческих кадров | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 1.9. Организация и проведение в установленные сроки аттестации муниципальных служащих в целях определения соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы на основе оценки его профессиональной деятельности. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Количество муниципальных служащих, имеющих положительный результат при прохождении аттестации; | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 1.10. Проведение квалификационного экзамена с целью определения уровня профессиональной подготовки и компетенции муниципального служащего, присвоение муниципальным служащим классных чинов по сроку. а также по результатам экзамена. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Количество муниципальных служащих, сдавших квалификационный экзамен | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 1.11. Реализация практики кадровой работы, в соответствии с которой длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность и при его поощрении.  Представление муниципальных служащих, достигших определенных результатов в профессиональной деятельности, к наградам и поощрениям различного уровня. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Повышение престижа муниципальной службы | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 1.12. Обеспечение муниципальных служащих справочной, нормативной, аналитической, методической, правовой информацией (в том числе посредством электронных справочных, правовых информационных систем), методическими рекомендациями по решению вопросов местного значения и реализации переданных отдельных государственных полномочий.  Обеспечение муниципальных служащих периодическими печатными изданиями по направлениям профессиональной деятельности. | 2021 | 71500,0 | 0 | 0 | 71500,0 | 0 | Совершенствов ание знаний и умений муниципальных служащих | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 | 71500,0 | 0 | 0 | 71500,0 | 0 |
| 2023 | 71500,0 | 0 | 0 | 71500,0 | 0 |
| 2024 | 71500,0 | 0 | 0 | 71500,0 | 0 |
| 2025 | 71500,0 | 0 | 0 | 71500,0 | 0 |
| 2026 | 71500,0 | 0 | 0 | 71500,0 | 0 |
| **2. Мероприятия, направленные на улучшение условий труда и сохранение здоровья муниципальных служащих** | | | | | | | | | |
| 2.1. Организация проведения специальной оценки условий труда в администрации. | 2021 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Оценка условий труда, выявление разнообразных вредные или опасные производственные факторов | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2023 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2024 | 25000,0 | 0 | 0 | 25000,0 | 0 |
| 2025 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2026 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2.2. Обеспечение своевременного и качественного проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (диспансеризация муниципальных служащих). | 2021 | 88192,32 | 0 | 0 | 88192,32 | 0 | Раннее выявление имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 | 92000,0 | 0 | 0 | 92000,0 | 0 |
| 2023 | 92000,0 | 0 | 0 | 92000,0 | 0 |
| 2024 | 92000,0 | 0 | 0 | 92000,0 | 0 |
| 2025 | 92000,0 | 0 | 0 | 92000,0 | 0 |
| 2026 | 92000,0 |  | 0 | 92000,0 | 0 |
| **3. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции на муниципальной службе** | | | | | | | | | |
| 3.1. Организация деятельности Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих администрации МО «Светогорское городское поселение» и урегулированию конфликта интересов. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 3.2. Внедрение механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе, формирования служебной этики муниципальных служащих. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих | Администрация МО «Светогорское городское поселение» | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| **4. Материально-техническое обеспечение муниципальной службы и создание оптимальных условий  для результативной и высокоэффективной служебной деятельности персонала** | | | | | | | | | |
| 4.1. Обеспечение доступа к сети Интернет. Поддержка и дальнейшее расширение информационных сервисов официального сайта муниципального образования:  - публикация и актуализация реестра муниципальных услуг;  - публикация информации о стандартах и регламентах оказания муниципальных услуг;  - предоставление доступа к бланкам заявлений, иных форм документов;  - обеспечение оперативного доступа граждан к публичной информации о деятельности органов местного самоуправления. | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Соответствие официального сайта Федеральному закону 8-ФЗ | Администрация МО "Светогорское городское поселение" | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| 4.2. Модернизация и развитие информационно-технологической инфраструктуры, в т.ч.:  - техническое оснащение рабочих мест современным компьютерным оборудованием и сетевыми коммуникациями;  - закупка оборудования технологической инфраструктуры (компьютерное, серверное, сетевое, телекоммуникационное оборудование, инженерное оборудование, оргтехника),  - развитие локальной сети,  - содержание оборудования,  - ремонт оборудования. | 2021 | 136499,68 | 0 | 0 | 136499,68 | 0 | Обеспечение работоспособности техники  Обеспеченность муниципальных служащих современной компьютерной техникой – 100%  Доля персональных компьютеров, подключенных к локальной сети-100% | Администрация МО "Светогорское городское поселение" | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 | 91092,0 | 0 | 0 | 91092,0 | 0 |
| 2023 | 91092,0 | 0 | 0 | 91092,0 | 0 |
| 2024 | 66092,0 | 0 | 0 | 66092,0 | 0 |
| 2025 | 91092,0 | 0 | 0 | 91092,0 | 0 |
| 2026 | 91092,0 | 0 | 0 | 91092,0 | 0 |
| 4.3. Совершенствование системы информационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления на основе сетевых компьютерных технологий, использование современных информационных технологий, в том числе: - закупка, внедрение, сопровождение лицензионного базового, системного, сетевого, прикладного и клиентского программного обеспечения,  - оснащение рабочих мест электронными информационными системами,  - обслуживание информационных систем,  - информационно-техническое сопровождение системы электронного документооборота. | 2021 | 743308,0 | 0 | 0 | 743308,0 | 0 | Доля персональных компьютеров, на которых используется лицензионное программное обеспечение – 100% | Администрация МО "Светогорское городское поселение" | Отдел по организационным и общим вопросам |
| 2022 | 731408,0 | 0 | 0 | 731408,0 | 0 |
| 2023 | 731408,0 | 0 | 0 | 731408,0 | 0 |
| 2024 | 731408,0 | 0 | 0 | 731408,0 | 0 |
| 2025 | 731408,0 | 0 | 0 | 731408,0 | 0 |
| 2026 | 731408,0 | 0 | 0 | 731408,0 | 0 |
| 4.4. Использование регионального сегмента системы межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ), а также интернет-ресурсов поставщика данных | 2021 | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Без финансирования | Количество рабочих мест, подключенных к СМЭВ - 3 | Администрация МО "Светогорское городское поселение" | Отдел по организационным и общим вопросам  Отдел по управлению имуществом  Отдел городского хозяйства |
| 2022 |
| 2023 |
| 2024 |
| 2025 |
| 2026 |
| **Итого по годам:** | | | | | | | | | |
| 2021 | | 1083500,0 | 0 | 0 | 1083500,0 | 0 |  |  |  |
| 2022 | | 1000000,0 | 0 | 0 | 1000000,0 | 0 |  |  |  |
| 2023 | | 1000000,0 | 0 | 0 | 1000000,0 | 0 |  |  |  |
| 2024 | | 1000000,0 | 0 | 0 | 1000000,0 | 0 |  |  |  |
| 2025 | | 1000000,0 | 0 | 0 | 1000000,0 | 0 |  |  |  |
| 2026 | | 1000000,0 | 0 | 0 | 1000000,0 | 0 |  |  |  |
| **Всего по Программе из средств местного бюджета** | | **6083500,0** |  | **0** | **6083500,0** | 0 |  |  |  |

Исполнитель: Конева Т.В.