**Администрация Магинского сельского поселения**

**Николаевского муниципального района Хабаровского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

22.12.2016 № 124п

п. Маго

О муниципальной Программе «Развитие муниципальной службы в администрации Магинского сельского поселения на 2017-2020 годы»

Руководствуясь Федеральным законам от 06 октября 2003 г. № 131- ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в целях реализации статьи 35 Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьи 15 Закона Хабаровского края от 25 июля 2007 г. № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае», администрация Красносельского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную Программу «Развитие муниципальной службы в Магинском сельском поселении Николаевского муниципального района Хабаровского края на 2017-2010 годы» (далее - Программа) (прилагается).

2. Настоящее постановление опубликовать в «Сборнике правовых актов Магинского сельского поселения» и разместить на официальном сайте администрации Магинского сельского поселения.

3. Контроль за реализацией мероприятий Программы возложить на главу Магинского сельского поселения.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2017 года.

Глава сельского поселения В.Е. Мавровский

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНА  постановлением администрации  Магинского сельского поселения  от № п |

ПАСПОРТ

муниципальной Программы «Развитие муниципальной службы

в Магинском сельском поселении »

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование  Программы | - муниципальная Программа «Развитие муниципальной службы в администрации Магинского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края на 2017-2020 годы» (далее- Программа) |
| Заказчик  Программы | - администрация Магинского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края (сельское поселение) |
| Основной  исполнитель  мероприятий  Программы | - администрация сельского поселения |
| Цели Программы | - совершенствования условий для развития муниципальной службы в администрации сельском поселении;  - повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей;  - участие в программах подготовки, переподготовки и дополнительного образования кадров для муниципальной службы и профессионального развития муниципальных служащих |
| Задачи Программы | - разработка и принятие нормативной правовой базы по вопросам правового регулирования, развития и совершенствования муниципальной службы в Магинском сельском поселении;  - внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;  - совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;  - создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы путем развития системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;  - применение антикоррупционных механизмов;  - повышение престижа муниципальной службы;  - создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы; |
| Срок реализации  Программы | - 2017 – 2020 годы |
| Основные  мероприятия  Программы | - совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы;  - внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;  - совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;  - развития системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;  - повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы;  - применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;  - повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;  Программа не имеет подпрограмм. |
| Объем  финансового  обеспечения  Программы | - финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета Магинского сельского поселения (далее – бюджет сельского поселения);  - объем ежегодно указывается в бюджетной смете на ассигнования из бюджета сельского поселения;  - общий объем составляет 993,7 тыс. руб., в том числе:  2017 год – 221,7 тыс. руб.  2018 год – 246,0 тыс. руб.  2019 год – 258,0 тыс. руб.  2020 год – 268,0 тыс. руб.;  - расходы на финансирование Программы будут уточняться при подготовке бюджета сельского поселения на соответствующий год. |
| Контроль  выполнения  Программы | - контроль реализации мероприятий Программы осуществляет глава Магинского сельского поселения |
| Ожидаемые  результаты  реализации  Программы | - повышение эффективности и результативности муниципального управления;  - повышение кадрового потенциала администрации сельского поселения;  - повышение эффективности и результативности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей;  - повышение престижа муниципальной службы;  - оптимизация системы непрерывного обучения муниципальных служащих;  - совершенствование механизмов противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы;  - повышение уровня доверия граждан и степени удовлетворенности граждан деятельностью муниципальных служащих; |

1. Характеристика проблемы

и обоснование необходимости её решений

Повышение эффективности и результативности в решении задач социально-экономического развития Магинского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края (далее – сельское поселение) невозможно без наличия нормативно-правовой базы системы управления муниципальной службой и высокопрофессиональных кадров в органах местного самоуправления сельского поселения. Так как современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим и, прежде всего, к их профессионализму и компетентности. Уровень доверия населения к власти в целом, к муниципальным служащим сельского поселения в частности, повышение престижа муниципальной службы, формирование позитивного отношения граждан к муниципальной службе, в большей степени зависит от того, насколько результативно функционируют органы местного самоуправления сельского поселения.

Качество работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной квалификации руководителя, муниципальных служащих. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах общества. Недостаток квалифицированных кадров, способных на уровне современных требований эффективно осваивать новые, современные методы решения различных задач, эффективно управлять изменениями в разных областях общественной жизни, является одной из актуальных проблем муниципального уровня, и без эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей, муниципальных служащих уже невозможно обойтись. А в работе, связанной с подбором, расстановкой и оценкой кадров в органах местного самоуправления сельского поселения, не всегда в полной мере используются новые технологии, недостаточно активно проводится работа по привлечению молодых перспективных кадров, по стимулированию служащих в повышении результативности их профессиональной служебной деятельности. Не имеет системного характера применение современных технологий управления персоналом в органах местного самоуправления сельского поселения. Не в полной мере реализуются мероприятия, направленные на повышение мотивации муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне, в том числе посредством их материальной заинтересованности. Поэтому, развитие и совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей, муниципальных служащих в дальнейшем направлено на то, чтобы оперативно реагировать на актуальные проблемы, в полной мере удовлетворять потребности органов местного самоуправления в подготовленных, компетентных, высоконравственных руководителях и специалистах.

Реализация настоящей Программы должна позволить решить возникшие проблемы в сфере муниципальной службы сельского поселения, оптимизировав ее организацию и функционирование, внедрить использование в органах местного самоуправления поселения современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

1. Основные цели и задачи Программы,

срок и этапы ее реализации

2.1. Эффективность развития системы муниципальной службы сельского поселения зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на модернизацию муниципальной службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий муниципального управления. Муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность служащих по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления сельского поселения.

2.2. Основной целью Программы – является развитие и совершенствование муниципальной службы, повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Для достижения поставленной цели мероприятия Программы будут направлены на решение основных задач:

- совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

- внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетенции муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;

- создание условий для профессионального развития и подготовки кадров для муниципальной службы сельского поселения;

- внедрение механизма предупреждения коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе сельского поселения;

- повышение престижа муниципальной службы;

- создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны гражданского общества;

- внедрение современных механизмов стимулирования служащих.

2.3. Мероприятия Программы по развитию системы муниципальной службы в Магинском сельском поселении запланированы на реализацию в течение 2017 – 2020 годов.

3. Основные мероприятия, предусмотренные Программой

Основные мероприятия по развитию муниципальной службы сельского поселения определяются целями и задачами Программы, которые будут осуществляться по направления:

3.1. « Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы»

Для достижения поставленной задачи предполагается:

- разработать проекты муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- подготовить проекты муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Хабаровского края в сфере муниципальной службы;

- проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы

Муниципальная служба должна быть ориентирована на:

- обеспечение прав и законных интересов граждан;

- качественное и эффективное исполнение муниципальных функций и оказание муниципальных услуг;

- повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

3.2. «Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности»

Необходимость этого обоснована тем, что:

- основу кадрового потенциала органов местного самоуправления сельского поселения должны составлять высокопрофессиональные специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления;

Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы. Муниципальная служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителя власти, действуют в интересах государства и общества. От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм, ее авторитет в обществе.

- в процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы;

Действующее законодательство возлагает на органы местного самоуправления значительные полномочия в сфере кадровой работы, в том числе связанные с проведением процедур аттестации и формированием кадрового резерва.

Реализация данного направления планируется исходя из следующих приоритетов:

- проведение кадровой политики, предполагающей подбор, расстановку и ротацию кадров с учетом профессиональных заслуг и морально-этических качеств муниципальных служащих;

- применение современных организационно-управленческих технологий и методов работы с кадрами на муниципальной службе, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации служащих к результативной деятельности.

3.3. «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих»

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в данный момент практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам, не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности

муниципальных служащих. Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации функций муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях.

В этой связи предполагается реализация комплекса мероприятий, направленных на совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе:

- приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

- мониторинг положений должностных инструкций, оценка степени их

влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

- внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;

- организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе.

Реализация данной задачи позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также создать необходимые условия для планомерного карьерного роста муниципальных служащих, безупречно исполняющих свои должностные обязанности.

3.4. «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих»

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

В настоящее время определены правовые и организационные основы

системы муниципальной службы. Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность

совершенствования качественного состава кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения муниципальных служащих.

В рамках реализации данной задачи предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- организация получения профессионального образования в высших учебных заведениях, в том числе: муниципальных служащих, граждан, заключивших договор на целевое обучение, с обязательством последующего

прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения;

- организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка);

- обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих мероприятиях для муниципальных служащих (семинары, внутриаппаратная учеба) в администрации муниципального района;

- обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий в администрации муниципального района;

- осуществление мониторинга и анализа эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;

- приобретение учебно-методической литературы.

3.5. «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе сельского поселения.

Для достижения поставленной задачи необходимо обеспечить контроль за соблюдением муниципальными служащими требований действующего законодательства.

Осуществление данного направления предполагается, исходя из следующих приоритетов:

- реализация мероприятий по противодействию коррупции;

- внедрение механизма принятия мер по предотвращению конфликта интересов на муниципальной службе;

- внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление служащими профессиональной служебной деятельности в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения;

- повышение открытости и доступности муниципальной власти;

- повышение доступности и качества муниципальных услуг;

- разработка эффективных инструментов взаимодействия органов местного самоуправления с институтами гражданского общества и средствами массовой информации в целях повышения открытости муниципальной службы;

- разработка механизмов, направленных на улучшение качества работы служащих, в целях повышения уровня доверия граждан и удовлетворенности их деятельностью органов муниципальной власти.

3.6. «Повышение престижа муниципальной службы»

В современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. Однако низкая конкурентоспособность приводит к падению профессионализма, компетентности и квалификации служащих,

сложности привлечения молодых специалистов. Все это подрывает доверие к муниципальной службе и способствует формированию негативного имиджа. Повышение престижа муниципальной службы и создание целостного кадрового ядра должны стать основными направлениями развития.

Установление дополнительных гарантий муниципальным служащим будет способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, притоку высококвалифицированных кадров.

Для реализации задачи предлагается выполнение ряда мероприятий:

- совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

-диспансеризация муниципальных служащих администрации сельского поселения;

- ежемесячная пенсия за выслугу лицам, замещавшим должности муниципальной службы администрации сельского поселения.

3.7. «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны гражданского общества, повышения уровня открытости и гласности муниципальной службы»

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на

обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы.

Основными мероприятиями Программы для создания данной системы в сельском поселении будут являться:

- привлечение представителей общественных объединений в качестве

независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

- создание на официальном сайте сельского поселения:

1. страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия»;

2. раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

- размещение информации о кадровом обеспечении органов местного

самоуправления сельского поселения на сайте администрации сельского поселения в сети «Интернет» (о проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, включении в кадровый резерв и др. сведений,

предусмотренных законодательством);

3.8. При реализации Программы требуется по каждому направлению осуществить конкретные мероприятия, которые сформированы в Перечне мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Магинском сельском поселении» (прилагается).

4. Финансовое обеспечение Программы

Финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета Магинского сельского поселения. Объем финансирования реализации Программы составляет 993,7 тыс. руб., в том числе:

2017 год – 22170 тыс. руб.

2018 год – 246,0 тыс. руб.

2019 год – 258,0 тыс. руб.

2020 год – 268,0 тыс. руб.;

Расходы на финансирование Программы подлежат ежегодному уточнению при подготовке бюджета сельского поселения на соответствующий год.

5. Механизм реализации Программы

5.1. Управление и руководство реализации Программы осуществляет глава сельского поселения.

5.2. Администрация сельского поселения с учетом выделяемых на реализацию Программы финансовых средств ежегодно уточняет в установленном порядке целевые показатели и затраты по программным мероприятиям, механизм реализации Программы, состав исполнителей.

5.3. Реализация Программы осуществляется на основе:

- Муниципальных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ,

оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

- Нормативных правовых актов Российской Федерации, Хабаровского края, муниципальных нормативных правовых актов сельского поселения.

5.4. В случае несоответствия результатов выполнения Программы целям и задачам, а также невыполнения показателей результативности, утвержденных Программой, администрация сельского поселения готовит предложение о корректировке сроков реализации Программы и перечня программных мероприятий.

5.5. Отчеты о ходе выполнения мероприятий Программы по результатам деятельности за год и за весь период действия Программы подготавливает администрация сельского поселения.

5.6. Контроль за выполнением Программы осуществляет:

- глава Магинского сельского поселения за год;

- бухгалтерия администрации сельского поселения за целевым и эффективным использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию.

7. Ожидаемые результаты реализации Программы

7.1. Реализация Программы позволит:

- обеспечить профессиональное развитие муниципальных служащих;

- повысить эффективность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- оптимизировать систему непрерывного обучения муниципальных служащих;

- совершенствовать механизм противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы;

- повысить уровень доверия граждан и степень удовлетворенности граждан деятельностью муниципальных служащих.

Приложение

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Магинском сельском поселении»

ПЕРЕЧЕНЬ

мероприятий муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в Магинском сельском поселении»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  мероприятия | исполнители, участники реализации мероприятий Программы | Срок  реализации | Непосредственный  результат  (краткое описание) | Финансовое обеспечение  (тыс. руб.) | | | | | | | | | | | | |
| всего | | 2017 | 2018 | | 2019 | | | 2020 | | | | источник  финансирования |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 7 | 8 | | 9 | | | 10 | | | | 11 |
| **1. Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 | Анализ действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | глава  сельского  поселения,  депутаты  Совета  депутатов | постоянно  2017-2020  годы | Совершенствование нормативного регулирования в сфере муниципальной службы | - | | - | - | - | | | - | | | |  | |
| 1.2 | Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с федеральным и краевым законодательством |  | постоянно  2017-2020  годы | Совершенствование нормативного регулирования в сфере муниципальной службы | - | | - | - | - | | | - | | | |  | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 7 | 8 | 9 | | | 10 | | | 11 | | |
| 1.3 | Внесение изменений в действующие правовые акты администрации Магинского сельского поселения в сфере муниципальной службы | глава  сельского  поселения,  депутаты  Совета  депутатов | по мере необходимости  2017-2020  годы | Совершенствование нормативного регулирования в сфере муниципальной службы | - | | - | - | - | | | - | |  | | | |
| 1. **Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 | Совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы | глава  сельского  поселения | постоянно  2017-2020 годы | Назначение на муниципальную службу наиболее квалифицированных специалистов | - | | - | - | - | | | - | |  | | | |
| 2.2 | Совершенствование работы по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы | глава  сельского  поселения | постоянно  2017-2020 годы | Наличие действенного кадрового резерва | 12,0 | | 3,0 | 3,0 | 3,0 | | | 3,0 | |  | | | |
| 2.3 | Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих | глава  сельского  поселения | один раз  в три года | Проверка соответствия муниципальных служащих замещаемой должности муниципальной службы | - | | - | - | - | | | - | |  | | | |
| 2.4 | Внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство | глава  сельского  поселения | постоянно  2017-2020 годы | Повышение профессионального уровня муниципальных служащих | 55,7 | | 10,7 | 15,0 | 15,0 | | | 15,0 | |  | | | |
| 2.5 | Совершенствование системы материального стимулирования муниципальных служащих с учетом результатов их профессиональной служебной деятельности: | глава  сельского  поселения | постоянно  2017-2020 годы | Мотивация муниципальных служащих к повышению результативности служебной деятельности | В пределах бюджетных  ассигнований на  финансовый год | | | | | | | | |  | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 7 | 8 | 9 | | | 10 | | 11 | | | |
|  | - ежемесячное денежное поощрение  - премирование за особо важных и сложных заданий |  |  |  |  | |  |  |  | | |  | |  | | | |
| 2.6 | Награждение и поощрение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в работе | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Мотивация и стимулирование муниципальных служащих к повышению результативности профессиональной служебной деятельности | 12,0 | | 3,0 | 3,0 | 3,0 | | | 3,0 | |  | | | |
|  |  |  |  |  | 79,7 | | 16,7 | 21 | 21 | | | 21 | |  | | | |
| 1. **Совершенствование организационных и правовых механизмов** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 | Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Повышение уровня ответственности за качество выполняемых должностных обязанностей | - | | - | - | - | | | - | |  | | | |
| 3.2 | Формирование ежегодных отчетов муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях | глава  сельского  поселения, муниципальные служащие | 2017-2020 годы | Стимулирование муниципальных служащих к повышению результативности профессиональной служебной деятельности | - | | - | - | - | | | - | |  | | | |
|  | **4.Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования**  **муниципальных служащих** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Организация получения профессионального образования в высших учебных заведениях муниципальных служащих | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Повышение профессионального уровня муниципальных служащих | - | | - | - | - | | | - | |  | | | |
| 4.2 | Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка) | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Повышение профессионального уровня муниципальных служащих | 110,0 | | 20,0 | 30,0 | 30,0 | | | 30,0 | |  | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | 7 | 8 | 9 | | | 10 | | 11 | | | |
| 4.3 | Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающихся семинарах, семинарах – совещаниях | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Повышение профессионального уровня муниципальных служащих | 40,0 | | 10,0 | 10,0 | 10,0 | | | 10,0 | |  | | | |
|  |  |  |  |  | 150,0 | | 30,0 | 40,0 | 40,0 | | | 40,0 | |  | | | |
| **5. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления**  **и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.1 | Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службе | глава  сельского  поселения, муниципальные служащие | постоянно  2017-2020 годы | Снижение количества совершенных правонарушений коррупционной направленности на муниципальной службе | - | - | | - | - | | | - | | - | | | |
| 5.2 | Внедрение механизмов проверки соблюдения требований к служебному поведению служащих и урегулированию конфликта интересов на муниципальной службе | глава  сельского  поселения | постоянно  2017-2020 годы | Снижение количества совершенных правонарушений коррупционной направленности на муниципальной службе | - | - | | - | - | | | - | | | - | | |
| 5.3 | Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях | глава  сельского  поселения, муниципальные  служащие | постоянно  2017-2020 годы | Снижение количества совершенных правонарушений коррупционной направленности на муниципальной службе | - | - | | - | - | | | - | | | - | | |
| 5.4 | Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Снижение количества совершенных правонарушений коррупционной направленности на муниципальной службе | - | - | | - | - | | | - | | | - | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | 8 | 9 | | | 10 | | | 11 | | |
| 5.5 | Обеспечение доступа граждан к информации о деятельности органов местного самоуправления поселения и должностных лиц указанных органов | глава  сельского  поселения | постоянно  2017-2020 годы | Снижение количества совершенных правонарушений коррупционной  направленности на муниципальной службе | - | - | | - | - | | | - | | | - | | |
| **6. Оптимизация престижа муниципальной службы** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.1 | Совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Обеспечение социальной защищенности муниципальных служащих и лиц, замещавших должности муниципальной службы | - | - | | - | - | | - | | | |  | | |
| 6.1.2 | Ежегодная диспансеризация муниципальных служащих | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Обеспечение социальной защищенности муниципальных служащих и лиц, замещавших должности муниципальной службы | 24,0 | 5,0 | | 5,0 | 7,0 | | 7,0 | | | |  | | |
| 6.1.2 | Ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы администрации сельского поселения | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Обеспечение социальной защищенности муниципальных служащих и лиц, замещавших должности муниципальной службы | 740 | 170,0 | | 180,0 | 190,0 | | 200,0 | | | |  | | |
| 6.2 | Освещение в средствах массовой информации вопросов о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы и формирования позитивного отношения граждан к муниципальным служащим | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Повышение уровня информированности населения, доступность информации о муниципальной службе, формирование позитивного общественного мнения о деятельности органов местного самоуправления | - | - | | - | - | | - | | | |  | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | 8 | 9 | | 10 | | | | 11 | | |
|  | 7. **Создание систем контроля деятельности муниципальных служащих со стороны гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.1 | Создание на официальном сайте администрации сельского поселения страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Повышение уровня информированности населения, доступность информации о муниципальной службе | - | - | | - | - | | - | | | |  | | |
| 7.2 | Создание на официальном сайте администрации сельского поселения раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления | глава  сельского  поселения | 2017-2020 годы | Повышение уровня информированности населения, доступность информации о муниципальной службе | - | - | | - | - | | - | | | |  | | |
| **Финансовое обеспечение Программы** | | | | | **993,7** | **221,7** | | **246,0** | **258,0** | | **268,0** | | | | **Бюджет сельского поселения** | | |

Глава сельского поселения В.Е. Мавровский