Администрация Члянского сельского поселения

Николаевского муниципального района Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.11.2016 № 31-па

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации Члянского сельского поселения Николаевского муниципального района Хабаровского края на 2017-2020 годы»

Руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,  в соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», в целях развития муниципальной службы в администрации Члянского сельского поселения администрация Члянского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации Члянского сельского поселения на 2017-2020 годы» (прилагается).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на главу Члянского сельского поселения Маркову Е.Н.

3.  Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).

Глава сельского поселения                                                       Е.Н. Маркова

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

Члянского сельского

поселения

от 24.11.2016 № 31-па

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ ЧЛЯНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ НИКОЛАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ НА 2017-2020 ГОДЫ

Паспорт Программы

|  |  |
| --- | --- |
| Название Программы | - муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в администрации Члянского сельского поселения Николаевского муниципального района  Хабаровского края на 2017-2020 годы» |
| Основание для разработки Программы | - Конституция Российской Федерации, Федеральный закон Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;  - Федеральный закон Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;  - Закон Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае»;  - Устав Члянского сельского поселения |
| Заказчик программы | - администрация Члянского сельского поселения |
| Разработчик Программы | - администрация Члянского сельского поселения |
| Исполнители Программы | - администрация Члянского сельского поселения  - Совет депутатов Члянского сельского поселения |
| Цели Программы | - совершенствование организации муниципальной службы в Члянском сельском поселении;  - повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| Задачи Программы | - совершенствование правовой основы муниципальной службы;  - внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;  - развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;  - применение антикоррупционных механизмов;  - повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| Сроки реализации Программы | 2017-2020 годы |
| Перечень программных мероприятий | - совершенствование правовой основы 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;  - развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;  - применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;  - повышение престижа муниципальной службы;  - повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы.  Программа не имеет подпрограмм |
| Объемы и источники финансирования Программы | - бюджет Члянского сельского поселения:  всего – 2248,9 тыс. рублей, в том числе:  2017 год – 532,9 тыс. рублей;  2018 год – 551,0 тыс. рублей;  2019 год – 572,0 тыс. рублей;  2020 – 593,0 тыс. рублей |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | Создание оптимальной системы муниципальных правовых актов, эффективно организующих деятельность муниципальной службы в администрации Члянского сельского поселения, разработка механизмов, препятствующих возникновению случаев коррупции в администрации Члянского сельского поселении; разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне; создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы; планомерное повышение квалификации муниципальных служащих; повышение открытости муниципальной службы. |
| Система организации контроля за исполнением программы | Контроль за исполнением Программы осуществляют глава Члянского  сельского поселения, председатель Совета депутатов Члянского сельского поселения |

Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы, а именно:

- недостаточно используются механизмы назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов;

- проведение конкурсов для замещения всех должностей муниципальной службы не является обязательным. В связи с этим конкурсный отбор кандидатов на указанные должности практически не проводятся;

- не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;

- недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что в, свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;

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

Реализация Программы должна способствовать решению как указанных, так и иных проблем, возникающих в сфере муниципальной службы Члянского сельского поселения.

Раздел 2. Цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, целевые индикаторы и показатели

Цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в Члянском сельском поселении (далее – сельское поселение) и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

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

- совершенствование правовой основы муниципальной службы;

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

- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

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

- применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;

- повышение престижа муниципальной службы;

- создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

Программа реализуется в один этап – в течение 2017-2020 годов.

3. Раздел 3. Система программных мероприятий и ресурсное обеспечение Программы

3.1. Задача № 1 Программы «Совершенствование правовой основы муниципальной службы»

В рамках данной задачи предполагается выполнение следующих основных мероприятий Программы:

- проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы;

- подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Хабаровского края о муниципальной службе;

- проведения мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы.

В рамках реализации данной задачи на постоянной основе будет проводиться мониторинг практики применения законодательства в сфере муниципальной службы в целях выявления состояния правового регулирования и правоприменительной практики в указанной сфере.

3.2. Задача № 2 Программы «Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной деятельности»

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Органы местного самоуправления должны быть ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности.

Основу кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

Муниципальная служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм всей муниципальной службы, ее авторитет в обществе.

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

При проведении указанных кадровых процедур аттестационная комиссия должна оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих.

Вместе с тем, непосредственно на заседании аттестационной комиссии невозможно провести полную и всестороннюю оценку указанных параметров. Необходимо использование широкого спектра методов оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих.

Исходя из изложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, в аттестационную комиссию.

Наличие таких материалов позволит аттестационной комиссии проводить более качественную оценку профессионального уровня служащих и принимать предусмотренные законодательством решения (например, на соответствие замещаемой должности), основываясь не только на субъективном впечатлении от заслушивания сообщений и собеседования на заседании аттестационной комиссии, но и на объектных данных, полученных специалистам с использованием научно-обоснованных методик.

Один из важнейших разделов должностной инструкции – показатели результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. Выполнение данных показателей должно учитываться при оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации.

В настоящее время показатели результативности профессиональной служебной деятельности в большинстве должностных инструкций муниципальных служащих отсутствуют.

В рамках реализации задач № 2 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

- разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу;

- совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;

- проведение аттестаций с использованием современных кадровых технологий и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

- совершенствование системы оценки профессиональной службой деятельности муниципальных служащих;

- внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство;

- разработка предложений по внедрению в деятельность органов местного самоуправления элементов управления по результатам, предусматривающим разработку четких критериев оценки эффективности деятельности каждого работника и их интегрирование в систему материального стимулирования муниципальных служащих.

3.3. Задача № 3 Программы «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих»

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время 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 установленным требованиям;

- 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;

- разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления;

- 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. Задача № 4 Программы «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 задачи № 4 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);

- организация и проведение обучающих мероприятий для муниципальных служащих (семинары, внутриаппаратная учеба);

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

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

- приобретение учебно-методической литературы.

3.5. Задача № 5 Программы «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе»

Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры, коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации экономик, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления. Начатая в 2008 году антикоррупционная реформа признана сдерживать административное давление на граждан, бизнес, институты гражданского общества.

Коррупция – сложное и комплексное общественное явление, поэтому требуется формирование специфических принципов правового регулирования. данные принципы не сводятся только к введению санкций и их усилению. Центр тяжести должен быть перенесен на комплексный подход и сочетание различных средств – юридических, экономических, организационных, воспитательных и др. Их закрепление в настоящей Программе будет иметь положительный результат.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

- обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации сельского поселения;

- совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы;

- организация представления муниципальными служащими и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

- организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;

- определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов;

- проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

3.6. Задача № 6 Программы «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.

В рамках реализации задачи № 6 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

- диспансеризация муниципальных служащих администрации сельского поселения;

- ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы в администрации сельского поселения;

3.7. Задача № 7 Программы «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение 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 страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия»;

- создание на официальном сайте сельского поселения раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

- размещение информации о кадровом обеспечении органов местного самоуправления сельского поселения на официальном сайте сельского поселения в сети «Интернет» (о проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, включении в кадровый резерв и других сведений, предусмотренных законодательством).

3.8. Перечень мероприятий Программы, ресурсное обеспечение с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы приведен в приложении 2 к Программе.

3.9. Прогнозируемый общий объем финансирования реализации Программы – 2248,9 тыс. рублей, в том числе:

в 2017 году – 532,9 тыс. рублей;

в 2018 году – 551,0 тыс. рублей;

в 2019 году – 572,0 тыс. рублей;

в 2020 году – 593,0 тыс. рублей.

3.11. Финансирование осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения. Объем финансирования Программы подлежит ежегодному уточнению исходя из условий формирования местного бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

Раздел. 4 Основные меры правового регулирования

4.1. В процессе реализации Программы и с учетом принятия нормативных правовых актов Российской Федерации и Хабаровского края дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для реализации Программы.

Раздел 5. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы

5.1. Руководителем Программы является 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:

5.3.1. Муниципальных контрактов, заключенных в соответствии с законодательством о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд.

5.3.2. 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 и использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию, осуществляет администрация сельского поселения в установленном порядке.

Приложение 1

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной служ-

бы в Члянском сельском

поселении Николаевского муни-

ципального района Хабаровско-

го края за 2017-2020 годы»

ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование мероприятия | Сроки выполнения | Исполнители, участники реализации мероприятий Программы | Объемы финансирования (тыс. рублей) | | | | | Источники финансирования |
| всего | в том числе по годам | | | |
| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы | | | | | | | | | |
| 1.1. | Проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения, депутаты Совета депутатов | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.2. | Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации | 2017-2020 гг. | --/-- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.3. | Подготовка проектов муниципальных нормативных 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 | в соответ-ствии с изменениями законода-тельства | --/-- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.4. | Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы | 2017-2020 гг. | --/-- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | 10 | |
| 2. 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 | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения, депутаты Совета депутатов | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.1.1. | Внедрение системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.1.2. | Мониторинг использования механизма конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.1.3. | Оптимизация процедуры участия независимых экспертов в работе конкурсной (аттестационной) комиссии | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.2. | Разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.3. | Совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.3.1. | Разработка программ обучения кадрового резерва муниципальной службы | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.3.2. | Разработка и утверждение индивидуальных планов профессионального развития граждан, включенных в резерв | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.4. | Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.5. | Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.5.1. | Разработка профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала муниципальных служащих | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |
| 2.5.2. | Формирование системы оплаты труда муниципальных служащих на основе оценки результативности профессиональной служебной деятельности | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения, депутаты Совета депутатов | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.5.3. | Разработка и внедрение процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 2.6. | Внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 3. Совершенствование организационных и правовых механизмов | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями | 2017-2018 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 3.1.1. | Включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности | 2018-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 3.1.2. | Мониторинг положений должностных инструкций, оценка степени их влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего | 2018-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 3.1.3. | Упорядочение и конкретизация функций муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях по итогам мониторинга, а также с учетом изменений действующего законодательства | 2018-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 3.2. | Формирование ежегодных отчетов муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях | 2018-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 3.2.1. | Разработка типовой формы ежегодного отчета муниципального служащего | 2017-2018 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |
| 3.2.2. | Внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения,  муници-пальные служащие | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 3.4. | Награждение и поощрение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в работе | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 3.5. | Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 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 | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 4.2. | Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка) | 2017-2020 гг. | --/-- | | 86,0 | | 20,0 | | 21,0 | | 22,0 | | 23,0 | | --- | |
| 4.3. | Организация и проведение обучающих мероприятий для муниципальных служащих (семинары, внутриаппаратная учеба) | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 4.4. | Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий | 2017-2020 гг. | --/-- | | 35,0 | | 5,0 | | 10,0 | | 10,0 | | 10,0 | | --- | |
| 4.5. | Осуществление мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 4.6. | Приобретение учебно-методической литературы | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |
| 5. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.1. | Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов администрации сельского поселения | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 5.2. | Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 5.2. | Организация предоставления муниципальными служащими и гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, сведений о своих доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, а также доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 5.4. | Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 5.5. | Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 5.6. | Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 6. Оптимизация престижа муниципальной службы | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.1. | Совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | |
| 6.1.1. | Диспансеризация муниципальных служащих администрации сельского поселения | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 6.1.2. | Ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы администрации сельского поселения | 2017-2020 гг. | --/-- | | 999,0 | | 234,0 | | 245,0 | | 255,0 | | 265,0 | | --- | |
| 6.1.3. | Компенсация проезда в отпуск муниципальных служащих аппарата администрации поселения | 2017-2020 гг. | --- | | 310,0 | | 70,0 | | 75,0 | | 80,0 | | 85,0 | | --- | |
| 7. Обеспечение рабочих мест муниципальных служащих необходимым оборудованием, канцелярскими и прочими принадлежностями, соответствующим программным обеспечением, телефонной , факсимильной, электронной связью | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.1 | Обеспечение рабочих мест муниципальных служащих аппарата администрации поселения | 2017-2020 гг. | ---- | | 818,9 | | 203,9 | | 200,0 | | 205,0 | | 210,0 | | | --- |
| 8. Создание систем контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8.1. | Привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсной, аттестационной комиссий | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 8.2. | Создание на официальном сайте администрации сельского поселения страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация «телефонов доверия» | 2017-2020 гг. | глава сельского поселения | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
| 8.3. | Создание на официальном сайте администрации сельского поселения раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления | 2017-2020 гг. | --/-- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | | --- | |
|  | Всего по программе |  |  | | 2248,9 | | 532,9 | | 551,0 | | 572,0 | | 593,0 | | Бюд-жет сельского поселения | |