УТВЕРЖДАЮ

Глава сельского поселения

Заволжье муниципального района

Приволжский Самарской области

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.И.Подопригора

**Отчет о реализации мер и оценка эффективности муниципальной Программы "Развитие муниципальной службы в сельском поселении Заволжье муниципального района Приволжский Самарской области на 2018 – 2022 годы" за 2022 год**

Цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в сельском поселении и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

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

– 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 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;

– оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

– повышение престижа муниципальной службы;

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

Основные мероприятия 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;

- 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;

- оптимизация штатной численности муниципальных служащих;

- повышение престижа муниципальной службы;

- создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы.

1. Индекс доверия граждан к муниципальным служащим

1.1. Базовое значение по данному показателю сформировано на основании результатов опроса жителей сельского поселения в 2018 году.

1.2. Показатель определяется путем проведения социологического исследования среди жителей сельского поселения по вопросу: "Как Вы оцениваете деятельность главы (администрации) сельского поселения?".

Варианты ответов:

положительно;

скорее положительно;

отрицательно;

скорее отрицательно;

затрудняюсь ответить.

Расчет доверия производится путем сложения значений категорий "положительно" и "скорее положительно" при сходе граждан, отчете главы сельского поселения.

Опрос в 2018 году -80 человек (положительно)

Опрос в 2022 году- 92 человека (положительно)

**Индекс доверия составил (92:80) х 100= 115%**

Эп =ИДп100,

ИЦп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

**Эп = 115/130х100 = 88,5%**

2. Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям

2.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно  
 100 процентов, включая итоги 2022 года.

Единица измерения – проценты.

2.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДДМС = ДР х 100 / ДМС, где:

ДДМС – доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДМС – количество должностей муниципальной службы.

**Доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные инструкции, соответствующие установленным требованиям**

**ДДМС= 3х100/ 3= 100%**

Эп =ИДп100,

ИЦп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

**Эп = 100/100х100 = 100 %**

3. Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности

3.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года должно составлять 100 процентов.

Единица измерения – проценты.

3.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДМСр = ДРр х 100 / ДР, где:

ДМСр – доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;

ДР – количество утвержденных должностных инструкций;

ДРр – количество утвержденных должностных инструкций, которые содержат показатели результативности.

**Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности**

**ДМСр = 3х100/3=100%**

Эп =ИДп100,

ИЦп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

**Эп = 100/100х100 = 100%**

4. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва

4.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять 0 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – проценты.

4.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДр = ВДр х 100 / ВД, где:

ДВДр – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;

ВД – количество вакантных должностей;

ВДр – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва.

**Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва**

**ДВДр = 0х100/1 = 0% в 2022 году полностью соответствует целевому показателю программы**

5. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса

5.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять 0 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – проценты.

5.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДк = ВДк х 100 / ВД, где:

ДВДк – доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;

ВД – количество вакантных должностей;

ВДк – количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса.

**Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса**

**ДВДк = 0х100/1 = 0% в 2022 году полностью соответствует целевому показателю программы**

6. Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления

6.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно

100 процентов, включая итоги 2022 года.

Единица измерения – проценты.

6.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДс = ВДс х 100 / ВД, где:

ДВДс – доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления;

ВД – количество вакантных должностей;

ВДс – количество вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления.

**Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте органа местного самоуправления**

**ДВДс = 0х100/1 = 0%**

Эп =ИДп100,

ИЦп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

**Эп = 0/100х100 = 0%**

7. Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров"

7.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно 100 процентов, включая итоги 2022 года.

Единица измерения – проценты.

7.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДВДп = ВДп х 100 / ВД, где:

ДВДп – доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров";

ВД – количество вакантных должностей;

ВДп – количество вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров".

**Доля вакантных должностей муниципальной службы, сведения о которых размещены на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров"**

**ДВДп = 0х100/1 = 0%**

Эп =ИДп100,

ИЦп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

**Эп = 0/100х100 = 0%**

8. Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет

8.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять 0 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – проценты.

8.2. Показатель рассчитывается по формуле:

ДМС30 = КМС3 х 100 / КМС30, где:

ДМС30 – доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;

КМС30 – количество муниципальных служащих в возрасте до 30 лет;

КМС3 – количество муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет.

**Доля муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет**

**ДМС30= 0% в 2022 году полностью соответствует целевому показателю программы**

9. Число граждан, заключивших договор на целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения

9.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять 0 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

**За 2022 год = 0 человек в 2022 году полностью соответствует целевому показателю программы**

10. Число муниципальных служащих, получивших профессиональное образование в высших учебных заведениях

10.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять 100 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

**За 2022 год = 0 человек в 2022 году полностью соответствует целевому показателю программы**

11. Число муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование

11.1. Значение по данному показателю должно составлять ежегодно   
100 процентов от потребности в обучении, включая итоги 2022 года.

Единица измерения – человек.

**За 2022 год = 0, 2020год = 0,2019 год = 1 человек или 100%**

Эп =ИДп100,

ИЦп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

**Эп = 2/нетх100 = 0 человек или 0%**

12. Число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения

12.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять 0 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

**В 2022 году в кадровом резерве нет необходимости**

13. Число лиц, состоящих в кадровом резерве администрации сельского поселения, получивших дополнительное профессиональное образование

13.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общий рост должен составлять 50 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

**В 2022 году в кадровом резерве нет необходимости**

Эп =ИДп100,

ИЦп

Эп – эффективность хода реализации целевого показателя Программы (процентов);

ИДп – фактическое значение индикатора, достигнутого в ходе реализации Программы;

ИЦп – целевое значение индикатора, утвержденного Программой.

**Эп = 1/нетх100 = 0 человек или 0%**

14. Число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе

14.1. Планируемое значение по данному показателю определяется экспертным методом и по результатам 2022 года общее снижение должно составлять 0 процентов по отношению к базовому периоду.

Единица измерения – человек.

**В 2022 году уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе нет, полностью соответствует целевому показателю программы**

Бюджетная эффективность Программы определяется как соотношение фактического использования средств, запланированных на реализацию Программы, к утвержденному плану (степень реализации расходных обязательств).

В 2022 году запланировано 10,0 тысяч рублей на реализацию программы, фактически израсходовано 0 рублей. Экономия средств 100 %.

**Перечень программных мероприятий с указанием сроков их реализации, источников финансирования**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятий | сроки реализации | Фактическое исполнение мероприятий | | | | | Исполнитель мероприятия (ответственный за исполнение) |
| Исполненные мероприятия | | | | финансирование |
| Совершенствование правовой основы муниципальной службы | | | | | | | | |
| 1.1. | Проведение анализа действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | постоянно | Проведен анализ действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | | | | Не требует финансирования | Главные специалисты администрации Тимофеева Е.А.  Глазунова С.Ю. |
| 1.2 | Подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с законодательством Российской Федерации | постоянно | Разработаны и проведен анализ 12 проектов нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы, в том числе по вопросам противодействия коррупции 12 проектов нормативных правовых актов | | | | Не требует финансирования | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 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 Самарской области в сфере муниципальной службы | постоянно | Подготовлены проекты муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Самарской области в сфере муниципальной службы:  1.Решение №89/45 от 31.03.2022г «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда выборного должностного лица местного самоуправления, осуществляющего свои полномочия на постоянной основе, и лиц, замещающих должности муниципальной службы в сельском поселении Заволжье»  2. Решение №97.1/49 от 22.06.2022г « Порядок внесения проектов муниципальных правовых актов в представительный орган муниципального образования, перечень и формы прилагаемых к ним документов»  3. Постановление №27 от 08.07.2022г «Об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и руководителей муниципальных учреждений администрации сельского поселения Заволжье муниципального района Приволжский Самарской области и урегулированию конфликта интересов»  4. Решение №99/50 от 08.07.2022г «Об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению депутатов Собрания представителей сельского поселения Заволжье муниципального района Приволжский Самарской области и главы сельского поселения Заволжье муниципального района Приволжский Самарской области и урегулированию конфликта интересов | | | | Не требует финансирования | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 1.4 | Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы | постоянно | Проводится мониторинг практики применения законодательства в сфере муниципальной службы на примерах других поселений Самарской области с применением программы информационного обеспечения «Консультант плюс» | | | | Не требует финансирования | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 2. Внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности  муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности | | | | | | | | |
| 2.1 | Мониторинг использования механизма конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы | Согласно законодательства | | На уровне муниципального района в рамках программы развития муниципальной службы с участием специалистов сельского поселения проводится мониторинг использования механизма конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы, кроме того разрабатывается комплексная программа с проведением следующих мероприятий: | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.2 | Оптимизация процедуры участия независимых экспертов в работе конкурсных (аттестационных) комиссий | Согласно законодательства | | Оптимизируются процедуры участия независимых экспертов в работе конкурсных (аттестационных) комиссий | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.3 | Разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу | Согласно законодательства | | Разрабатывается и внедряется программа профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу согласно принимаемых профстандартов, начиная с 2019 года | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.4 | Совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы | Согласно законодательства | | Совершенствуется механизм формирования кадрового резерва муниципальной службы | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.5 | Внедрение механизма формирования кадрового резерва муниципальной службы на конкурсной основе | Согласно законодательства | | Внедряется механизм формирования кадрового резерва муниципальной службы на конкурсной основе | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.6 | Разработка программ обучения кадрового резерва муниципальной службы | Согласно законодательства | | Разрабатываются программы обучения кадрового резерва муниципальной службы в соответствии с профстандартами по обязанностям | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.7 | Разработка и утверждение индивидуальных планов профессионального развития граждан, включенных в кадровый резерв | Согласно законодательства | | Разрабатываются индивидуальные планы профессионального развития граждан, включенных в кадровый резерв | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.8 | Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих | Согласно законодательства | | Совершенствуются аттестационные процедуры муниципальных служащих, кроме того проводится аттестация муниципальных служащих непосредственно в сельском поселении с привлечением в аттестационную комиссию депутатов Собрания представителей сельского поселения | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.9 | Совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | Согласно законодательства | | Совершенствуется система оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.10 | Разработка профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала муниципальных служащих | Согласно законодательства | | Разрабатываются профессиональные тесты и практические задания по оценке профессионального потенциала муниципальных служащих | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.11 | Формирование системы оплаты труда муниципальных служащих на основе оценки результативности профессиональной служебной деятельности | Согласно законодательства | | Формируется система оплаты труда муниципальных служащих на основе оценки результативности профессиональной служебной деятельности | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.12 | Разработка и внедрение процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих | Согласно законодательства | | Разрабатывается и внедряется процедура рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих | | Не требует финансирования | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 2.13 | Внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство | Согласно законодательства | | Внедряются информационные технологии в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство | |  | | Специалисты муниципального района Приволжский, специалисты администрации поселения Заволжье |
| 3. Совершенствование организационных и правовых механизмов | | | | | | | | |
| 3.1 | Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями | 2022 г | | Должностные инструкции муниципальных служащих сельского поселения приведены в соответствии согласно профстандартов | | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 3.2 | Включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности | 2022г | | Постоянно вносятся изменения в программу по включению в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности | | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 3.3 | Мониторинг положений должностных инструкций, оценка степени их влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего | 2022г | | Проведен мониторинг положений должностных инструкций, оценка степени их влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего | | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 3.4 | Упорядочение и конкретизация функций муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях по итогам мониторинга, а также с учетом изменений действующего законодательства | 2022г | | Проведено упорядочение и конкретизация функций муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях по итогам мониторинга, а также с учетом изменений действующего законодательства | | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 3.5 | Формирование ежегодных отчетов муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях | 2022г | | Постоянно вносятся изменения в программу методики формирования ежегодных отчетов муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях | | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 3.6 | Разработка типовой формы ежегодного отчета муниципального служащего | 2022г | | Постоянно вносятся изменения в типовую форма ежегодного отчета муниципального служащего | | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 3.7 | Внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих | 2022г | | Постоянно включается в программу проведение ежегодных отчетов муниципальных служащих | | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 3.8 | Разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности своих подразделений и органов местного самоуправления | 2022г | | Постоянно включается в программу внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности сельского поселения | | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 3.9 | Награждение и поощрение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в работе | 2022г | | Постоянно включается в Положение о системе оплаты труда награждение и поощрение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в работе | | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 3.10 | Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе | 2022г | | Постоянно включается в программу организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе | | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы,  дополнительного профессионального образования муниципальных служащих | | | | | | | | |
| 4.1 | Организация получения профессионального образования в высших учебных заведениях, в том числе: | Согласно законодательства | | | Продолжена работа в 2022 году по организации получения профессионального образования в высших учебных заведениях, в том числе: | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 4.2 | граждан, заключивших договор на целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения | Согласно законодательства | | | граждан, заключивших договор на целевое обучение с обязательством последующего прохождения муниципальной службы в администрации сельского поселения | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 4.3 | муниципальных служащих | Согласно законодательства | | | муниципальных служащих | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 4.4 | Организация получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка) | Согласно законодательства | | | Продолжена работа в 2022 году по организации получения дополнительного профессионального образования муниципальных служащих (курсы повышения квалификации, переподготовка) согласно профстандартов по исполняемым обязанностям | Не было финансирования | |  |
| 4.5 | Организация и проведение обучающих мероприятий для муниципальных служащих (семинары, внутриаппаратная учеба) | Согласно законодательства | | | Продолжена работа в 2022 году по организации и проведению обучающих мероприятий для муниципальных служащих (семинары, внутриаппаратная учеба) | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 4.6 | Обеспечение участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий | Согласно законодательства | | | На уровне муниципального района Приволжский с привлечением муниципальных служащих сельского поселения продолжена работа в 2022 году по обеспечению участия муниципальных служащих в обучающих семинарах, семинарах-совещаниях, в том числе с использованием дистанционных технологий | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 4.7 | Осуществление мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих | Согласно законодательства | | | Продолжена работа в 2022 году по мониторингу и анализу эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих (аттестация проведена в 2021 году)  В 2022 году проведен квалификационный экзамен на введение новой должности заведующий сектором. | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А |
| 4.8 | Приобретение учебно-методической литературы | постоянно | | | Посредством Консультант Плюс через сеть Интернета | Без финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
| 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 | постоянно | | | Согласно распоряжению 11/1 от 29.02.2016г создана и работает комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих  и урегулированию конфликтов интересов, профилактике коррупционных и иных правонарушений. За 2022 год не было нарушений муниципальными служащими требований к служебному поведению и урегулированию интересов. | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А., комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих  и урегулированию конфликтов интересов, профилактике коррупционных и иных правонарушений |
| 5.2 | Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы | Согласно законодательства | | | Проводится мониторинг законодательства по совершенствованию механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
| 5.3 | 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 супруг (супругов) и несовершеннолетних детей | постоянно | | | Главным специалистом администрации в 2022 году за отчетный период с 1 января 2021г по 31 декабря 2021г были приняты 4 справки «Сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, а также их супругов и несовершеннолетних детей». Справки сданы в срок до 30.04.2022 года, справки размещены на официальном сайте в течение 14 рабочих дней, срок размещения не нарушен.  Председателем Собрания представителей в 2022 году за отчетный период с 1 января 2021г по 31 декабря 2021г были приняты 25 справок «Сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, а также их супругов и несовершеннолетних детей». Справки сданы до 01.04.2022 года, размещены на официальном сайте в течение 14 рабочих дней, срок размещения не нарушен. | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А., председатель Собрания представителей сельского поселения Макаров С.А. |
| 5.4 | Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях | постоянно | | | За 2022 год по данным комиссии по профилактике коррупционных и иных правонарушений фактов обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях не было. | Не требует финансирования | | комиссия по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих  и урегулированию конфликтов интересов, профилактике коррупционных и иных правонарушений |
| 5.5 | Определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов | постоянно | | | За 2022 год проведен мониторинг наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
| 5.6 | Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции | постоянно | | | На уровне муниципального района Приволжский с привлечением муниципальных служащих сельского поселения планируется проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
| 6. Оптимизация штатной численности муниципальных служащих | | | | | | | | |
| 6.1 | Создание системы сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы | постоянно | | | Продолжена в 2022 году работа по мониторингу сбора и анализа информации о состоянии муниципальной службы | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
| 6.2 | Подготовка предложений по формированию организационной структуры и штатной численности органов местного самоуправления | постоянно | | | В 2022 году отрегулирована структура и утверждена штатная численность муниципальных служащих | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
| 6.3 | Мониторинг штатной численности органов местного самоуправления, разработка предложений по ее оптимизации | постоянно | | | Проведен в 2022 году мониторинг штатной численности органов местного самоуправления | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
| 7. Повышение престижа муниципальной службы | | | | | | | | |
| 7.1 | Совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе | постоянно согласно законодательства | | | Исполняется Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", закон Самарской области от 09.10.2007 года №96-ГД «О муниципальной службе в Самарской области» | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
| 7.1.1 | Диспансеризация муниципальных служащих администрации сельского поселения | постоянно согласно законодательства | | | Диспансеризация муниципальных служащих проводится каждые три года | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
| 7.1.2 | Ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы администрации сельского поселения | постоянно согласно законодательства | | | Ежемесячная пенсия за выслугу лет лицам, замещавшим должности муниципальной службы администрации сельского поселения проводится в соответствии с законодательством | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
| 8. Создание системы 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 конкурсных, аттестационных комиссий | 2022г | | | Продолжается работа по рассмотрению и разработке программы по созданию системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы в сельском поселении по мероприятиям, включающим привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий, а так же: | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
|  | Организация пресс-конференций, брифингов, интервью СМИ по вопросам развития муниципальной службы | 2022г | | | организацию пресс-конференций, брифингов, интервью СМИ по вопросам развития муниципальной службы | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
|  | Контроль на официальном сайте сельского поселения страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация "телефонов доверия". | постоянно | | | Контроль на официальном сайте сельского поселения страницы с возможностью сообщения информации о фактах проявления коррупции, организация "телефонов доверия" постоянно проводится специалистом администрации, контролируется прокуратурой Приволжского района | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
|  | Контроль на официальном сайте сельского поселения раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления | постоянно | | | Контроль на официальном сайте сельского поселения раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в сельском поселении постоянно проводится специалистом администрации, контролируется прокуратурой Приволжского района | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
|  | Размещение информации о кадровом обеспечении на официальном сайте сельского поселения в сети "Интернет" (о проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, включении в кадровый резерв и др. сведений, предусмотренных законодательством) | Постоянно по мере необходимости | | | Размещение информации о кадровом обеспечении на официальном сайте сельского поселения в сети "Интернет" (о проведении конкурсов на замещение должностей муниципальной службы, включении в кадровый резерв и др. сведений, предусмотренных законодательством) проводится постоянно специалистом администрации | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
|  | Обеспечение размещения на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров" в сети "Интернет" информации о кадровом обеспечении (об имеющихся вакантных должностях муниципальной службы, квалификационных требованиях к кандидатам на замещение вакантных должностей муниципальной службы, условиях и результатах конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и др. сведений, предусмотренных законодательством). | по мере возможности | | | Предусматривается возможность размещения на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров" в сети "Интернет" информации о кадровом обеспечении (об имеющихся вакантных должностях муниципальной службы, квалификационных требованиях к кандидатам на замещение вакантных должностей муниципальной службы, условиях и результатах конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и др. сведений, предусмотренных законодательством). | Не требует финансирования | | Главный специалист администрации Тимофеева Е.А. |
|  | Всего по программе |  | | |  | 0,00 | |  |

Исполнитель: главный специалист администрации поселения Заволжье Тимофеева Е.А. телефон 8(84647)9-74-33