# АДМИНИСТРАЦИЯ

#  СИМОНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

# КАЛИНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

# САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 30 декабря 2016 года №163-п с.Новая Ивановка

**Об утверждении программы «Развитие муниципальной службы в Симоновском муниципальном образовании Калининского муниципального района Саратовской области**

**на 2017-2019 годы»**

 В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом Симоновского муниципального образования Калининского муниципального района Саратовской области,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

 1.Утвердить программу «Развитие муниципальной службы в Симоновском муниципальном образованииКалининского муниципального района Саратовской области на 2017-2019 годы»

1. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

**Глава администрации**

**Симоновского МО А.В.Дергунов**

«УТВЕРЖДЕНА»

 Постановлением главы администрации

 Симоновского муниципального образования

 Калининского муниципального района

 от 30.12.2018 г. № 163-п

**Программа**

**« Развитие муниципальной службы в Симоновском муниципальном образовании Калининского муниципального района Саратовской области на 2017-2019 годы»**

**с. Новая Ивановка**

**2016 год**

**Паспорт Программы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование Программы** | – | муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Симоновском муниципальном образованииКалининского муниципального района Саратовской области на 2017-2019 годы»  (далее – Программа)   |
| **Основание****для разработки Программы** | – | Федеральные законы РФ - от 06.10.03 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от  02.03.07 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 10.03.09 г. № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации»     |
| **Муниципальный заказчик Программы** | – | Администрация Симоновского муниципального образования Калининского муниципального района Саратовской области   |
| **Разработчик Программы**  | – |  Администрация Симоновского муниципального образования Калининского муниципального района Саратовской области  |
| **Основная цель Программы** | – | совершенствование организации муниципальной службы в Администрации Симоновского муниципального образования Калининского муниципального района Саратовской области (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
| **Основные задачи Программы** | – | совершенствование правовой основы муниципальной службы;внедрение эффективных технологий и 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;обеспечение взаимосвязи гражданской и муниципальной службы;оптимизация штатной численности муниципальных служащих;повышение престижа муниципальной службы;привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала в Администрации Симоновского муниципального образования Калининского муниципального района Саратовской области ;формирование системы мониторинга общественного мнения об эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества  |
| **Сроки реализации****Программы** | – | 2017 – 2019 годы   |
| **Структура Программы, перечень подпрограмм, основных направлений****и мероприятий** | – | паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Симоновском муниципальном образованииКалининского муниципального района Саратовской области на 2017-2019 годы » Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами.Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, целевые индикаторы и показатели.Раздел 3. Система программных мероприятий и ресурсное обеспечение Программы.Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы.Раздел 5. Механизм реализации, организация управления, контроль за ходом реализации Программы.Раздел 6. Оценка эффективности социально-экономических последствий Программы.Приложение № 1 «Целевые показатели и индикаторы Муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Симоновском муниципальном образованииКалининского муниципального района Саратовской области на 2017-2019 годы ».Приложение № 2 «Система программных мероприятий, ресурсное обеспечение, перечень мероприятий с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы». Программа не имеет подпрограмм. Основные направления Программы соответствуют ее задачам  |
| **Исполнители Программы** | – | Администрация Симоновского муниципального образованияКалининского муниципального района Саратовской области на 2017-2019 годы   |
|  **Участники Программы** | – | Муниципальные служащие Администрации Симоновского муниципального образованияКалининского муниципального района Саратовской области   |
| **Объемы и источники****финансирования Программы** | – | бюджет Симоновского муниципального образованиявсего 00 рублей, в том числе:2017 год – 002018 год –002019 год – 00 |
| **Ожидаемые конечные** **результаты реализации Программы**  | – | по итогам реализации Программы в 2017 году будут достигнуты следующие результаты :индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента;  доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;  увеличится число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки ; увеличится число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку;    |
| Система организации контроля за исполнением Программы | – | контроль за реализацией Программы осуществляет по итогам каждого года Администрация Симоновского муниципального образования в соответствии со своими полномочиями, установленными действующим законодательством  |

**Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование**

**необходимости ее решения программными методами**

Необходимость реализации Программы обусловлена современным состоянием муниципальной службы. А именно:

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

 способствовать открытости муниципальной службы и повышению ее престижа ;

продолжение профессионального обучения муниципальных служащих

Реализация Программы должна способствовать решению проблем, возникающих в сфере муниципальной службы в Симоновском муниципальном образовании .

**Раздел 2. Основные цели и задачи, сроки и этапы реализации Программы, целевые индикаторы и показатели.**

 Основная цель Программы – совершенствование организации муниципальной службы в Симоновском муниципальном образовании 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 эффективных технологий и 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.

Реализация Программы рассчитана на 3-летний период
с 2017 по 2019 годы и исполняется в три этапа:

1-й этап – январь – декабрь 2017 года;

2-й этап – январь – декабрь 2018 года;

3-й этап – январь – декабрь 2019 года.

**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:

разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы;

применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства.

Для достижения поставленной задачи предполагается разработать проекты нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы, регламентирующие:вопросы оптимизации системы управления.

Кроме того, в рамках реализации данной задачи будет проводиться мониторинг реализации законодательства о муниципальной службе.

Задачами мониторинга является выявление состояния правового регулирования и правоприменительная практика в сфере муниципальной службы.

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

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной 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 службы 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.

 Исходя из изложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, членам аттестационных комиссий.

Наличие таких материалов позволит членам аттестационных комиссий проводить более качественную оценку профессионального уровня служащих и принимать предусмотренные законодательством решения (например, о соответствии замещаемой должности), основываясь не только на субъективном впечатлении от заслушивания сообщений и собеседования на заседании комиссии, но и на объективных данных, полученных специалистами с использованием научно обоснованных методик.

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

 Одним из способов современной кадровой работы является разработка и внедрение методики подбора кадров и формирования кадрового резерва на основе современных технологий.

Методика может быть основана на оценке по выработанным показателям (результаты работы, опыт, образование, возраст и здоровье и т.п.) ряда профессионально важных для конкретной должности характеристик и их преобразование в количественные интегральные показатели (индексы) для последующего использования в кадровой работе.

 Это позволит определить общий уровень состояния кадрового потенциала муниципальной службы, выявить проблемные участки и выработать меры, направленные на повышение его качества и эффективности.

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

формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы;

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;

разработка и внедрение эффективных механизмов ротации кадрового состава муниципальной службы;

проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;

разработка и внедрение методики планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих;

совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

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

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

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

совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих;

разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

совершенствование методики оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных инструкциях;

 разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения должностных обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;

 внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

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 устойчивого 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 рамках реализации задачи № 4 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

 развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте;

участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения;

развитие индивидуального образования муниципальных служащих;

участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи;

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 экономики, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления.

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:

внедрение порядка организации проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;

 организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

 участие муниципальных служащих в семинарах и тренингах, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

3.6. Задача № 6 Программы «Оптимизация штатной численности муниципальных служащих».

В рамках данной Программы планируется решить одну из актуальных проблем – определить оптимальную или эффективную численность работников органов местного самоуправления.

 Формирование организационных структур и штатов органов местного самоуправления должно основываться на установлении объективной потребности данных органов в кадрах.

Существующие методики определения штатной численности и структур указанных органов требуют актуализации и доработки с учетом изменений законодательства в сфере муниципального управления.

Для решения поставленной задачи Программой предусмотрена последовательная реализация следующих мероприятий:

 подготовка предложений по формированию организационных структур и штатной численности органов местного самоуправления.

 3.7. Задача № 7 Программы «Повышение престижа муниципальной службы».

В современных условиях меняются требования, предъявляемые
к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. . 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 № 7 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе:

 совершенствование механизмов оздоровления служащих;

совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;

разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе;

 внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих.

3.8. Задача № 8 Программы «Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления».

 Формирование современного кадрового резерва обеспечит преемственность и передачу накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам.

 разработка и внедрение комплекса мер, направленных на укрепление общественных связей органов местного самоуправления;

разработка и внедрение комплекса мер, направленных на обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;

 создание на официальном сайте Администрации информационного раздела по вопросам организации и прохождения муниципальной службы в органах местного самоуправления;

**Раздел 4. Нормативное обеспечение Программы**

4.1. В процессе реализации Программы и с учетом принятия федеральных, областных нормативных правовых актов дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для осуществления Программы.

**Раздел 5. Механизм реализации, организация управления,**

**контроль за ходом реализации Программы**

 5.1. Руководителем Программы является Глава администрации Симоновского МО.

 5.2. Координатор Программы – Администрация Симоновского МО Калининского МР Саратовской области 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:

Условий, порядка и правил, утвержденных федеральными, областными и муниципальными нормативными правовыми актами.

5.4. Контроль за выполнением Программы и использованием бюджетных средств, выделяемых на ее реализацию, осуществляет Администрация Симоновского МО Калининского МР Саратовской области в установленном порядке.

**Раздел 6. Оценка эффективности**

**социально-экономических последствий Программы**

6.1. Оценка эффективности реализации Программы базируется на достижении показателей Программы.

6.2. По итогам реализации Программы в 2019 году будут достигнуты следующие результаты :

индекс доверия граждан к муниципальным служащим увеличится на 33 процента;

доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности, составит 100 процентов;

увеличится число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки;

**СИСТЕМА ПРОГРАММНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ,**

**ресурсное обеспечение, перечень мероприятий с разбивкой по годам,**

**источникам и объемам финансирования Программы**

| №п/п | Наименованиемероприятия | Сроки выполнения | Исполнители,участники реализации мероприятий Программы | Объемы финансирования(тыс. рублей) | Источ-ники финан-сирования |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   |   | всего  | в том числе по годам |
| 2017 | 2018 | 2019 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| **1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы** |
| 1.1. | Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в том числе: |   |   |   |
|  |  |  |  |  |
| 1.1.1. | в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Саратовской области о муниципальной службе  | весь период | Главный специалист администрации МО | Финансирование не требуется |
| **2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности** |
| 2.1. | Формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы   | весь период |  Зам.главыадминистрации МО | Финансирование не требуется |
| 2.1.1. | Разработка современных методик подбора кадров  | 3 квартал2018 года | Главный специалист администрации МО | Финансирование не требуется |
|  |  |  |  |  |
| 2.2. | Совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы   | весь период | Главный специалист администрации МО  | Финансирование не требуется |
| 2.2.1. | Внедрение системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления   |  Весь период | Главный специалист  администрации МО | Финансирование не требуется |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 2.2. | Разработка и внедрение программ профессиональной адаптации граждан, принятых на муниципальную службу   |  По мере необходимости | Главный специалист администрации МО  | Финансирование не требуется |
|  |  |  |  |  |
| 2.4.1. | Внедрение механизма формирования кадрового резерва муниципальной службы на конкурсной основе      |  Весь период | Главный специалист администрации МО  | Финансирование не требуется |
|  |  |  |  |  |
| 2.5. | Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих  |  Весь период | Главный специалист администрации МО  | Финансирование не требуется |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 2.8.1. | Разработка профессиональных тестов и практических заданий по оценке профессионального потенциала муниципальных служащих |  В течение всего периода | Главный специалист администрации МО  | Финансирование не требуется |
| 2.8.2. | Формирование системы оплаты труда муниципальных служащих на основе оценки результативности профессиональной служебной деятельности |  Весь период |  МБУ ЦБ администрации поселения,  | Финансирование не требуется |
| 2.8.3. |  внедрение процедуры рассмотрения случаев неэтичного поведения муниципальных служащих  |  Весь период | Администрация Симоновского МО | Финансирование не требуется |
| 2.9. | Посещение семинаров, тренингов | весь период |  Администрация Симоновского МО | Финансирование в пределах средств, предусмотренных на содержание органов местного самоуправления |
| **3. Совершенствование организационных и правовых механизмов****профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих** |
| 3.1. | Совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих   | весь период | Администрация Симоновского МО  | Финансирование не требуется |
| 3.1.1. | Разработка модельных должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих  | весь период |  Администрация Симоновского МО  | Финансирование не требуется |
| 3.1.2. | Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями  | весь период |  Администрация Симоновского МО  | Финансирование не требуется |
| 3.1.3. | Включение в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности профессиональной служебной деятельности   | весь период  | Администрация Симоновского МО  | Финансирование не требуется |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 3.4. | Внедрение в практику кадровой работы органов местного самоуправления правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении  | весь период | Администрация Симоновского МО | Финансирование не требуется |
| 3.5. | Разработка и внедрение механизмов рассмотрения и использования предложений муниципальных служащих по повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления |  Весь период |  специалисты администрации МО  | Финансирование не требуется |
| 3.6. | Организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе |  ежегодно | Администрация Симоновского МО,  | Финансирование не требуется |
|  **4. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы,****дополнительного профессионального образования муниципальных служащих**  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 4.1. | Участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения  | весь период |  Специалисты администрации Симоновского МО | Финансирование в пределах средств, предусмотренных на содержание органов местного самоуправления |
| 4.2. | Участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи   | весь период | Специалисты администрации Симоновского МО  | Финансирование в пределах средств, предусмотренных на содержание органов местного самоуправления |
|  **5. Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе**  |
| 5.1. | Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях   | весь период | Зам.главы администрации Симоновского МО  | Финансирование не требуется |
|  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |
|  |
|  |  |  |  |  |
| **6. Повышение престижа муниципальной службы** |
| 6.1. | Совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе  | весь период |  специалисты администрации МО  | Финансирование не требуется |
| 6.1.1. | Развитие механизмов социальных гарантий  служащим;  | весь период | Администрация Симоновского МО  | Финансирование не требуется |
| 6.1.2. | Совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих | весь период |  Зам.главы администрации МО | Финансирование не требуется |
| 6.2. | Разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе | весь периодвесь период | Главный специалист администрации МО Главный специалист администрации МО  | Финансирование не требуетсяФинансирование не требуется |
|  |
|  |  |  |  |  |