

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ РАССВЕТОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**СТАРОМИНСКОГО РАЙОНА**

от 29.04.2022 № 39

п. Рассвет

**О внесении изменений в постановление администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 30 сентября 2020 № 107 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района»**

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 28 сентября 2016 года № 158 «Об утверждении порядка разработки, формирования, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Рассветовского сельского поселения Староминского района» и постановлением администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 03 апреля 2017 года № 25 «О внесении изменений в постановление администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 28 сентября 2016 года № 158 «Об утверждении порядка разработки, формирования, реализации и оценки эффективности муниципальных программ Рассветовского сельского поселения Староминского района», руководствуясь статьей 31 Устава Рассветовского сельского поселения Староминского района, п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в приложение к постановлению администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 30 сентября 2020 № 107 Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района» изменения, изложив его в новой редакции.

2. Постановление администрации Рассветовского сельского поселения Староминского от 13 октября 2021 года № 96О внесении изменений в постановление администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 30 сентября 2020 № 107 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района» считать утратившим силу.

3. Ведущему специалисту администрации Рассветовского сельского поселения Л.В. Бреевой разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района в сети Интернет и обнародовать.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Рассветовского сельского поселения

Староминского района А.В. Демченко

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации Рассветовского сельского поселения

Староминского района

от 29.04.2022 года № 39

«ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района

от 30 сентября 2020 года № 107

(в редакции постановления администрации

Рассветовского сельского поселения

Староминского района

от 29.04.2022 года № 39)

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Рассветовского сельского поселения Староминского района**

**Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района»**

**ПАСПОРТ**

**муниципальной программы**

**Рассветовского сельского поселения Староминского района**

**Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной программы | муниципальная программа Рассветовского сельского поселения Староминского района Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района» далее – муниципальная программа) |
| Координатор муниципальной программы | администрация Рассветовского сельского поселения Староминского района |
| Координаторы подпрограмм муниципальной программы | не предусмотрен |
| Участники муниципальнойпрограммы | Администрация Рассветовского сельского поселения Староминского района  |
| Подпрограммы муниципальной программы | не предусмотрены |
| Цели муниципальной программы | совершенствование организации муниципальной службы в сельском поселении (далее – муниципальная служба), 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;-совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;- применение антикоррупционных механизмов;- повышение престижа муниципальной службы;- создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| Этапы и сроки реализации муниципальной программы | Этапы не предусмотрены, сроки реализации муниципальной программы 2021 - 2025 годы. |
| Объемы бюджетных ассигнований муниципальной программы | Объем финансирования муниципальной программы 117643,0 тыс. рублей:бюджет Рассветовского сельского поселения Староминского района:2021 год –13721,0 тыс. рублей2022 год – 19922,0 тыс. рублей2023 год – 26,0 тыс. рублей2024 год – 28,0 тыс. рублей2025 год – 30,0 тыс. рублей |

**Раздел 1. Характеристика текущего состояния и прогноз развития муниципальной службы** **Рассветовского сельского поселения Староминского района**

Формирование профессиональной муниципальной службы требует использования современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы, совершенствования системы подготовки кадров и повышения квалификации муниципальных служащих.

В целях повышения эффективности муниципальной службы необходимо усовершенствовать разработку и внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, разработать сбалансированную систему показателей результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также усилить стимулы к надлежащему исполнению ими должностных обязанностей.

Наиболее приоритетным и эффективным направлением развития муниципальной службы представляется повышение квалификации кадров.

Эффективность работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной подготовленности муниципальных служащих. Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения.

Сегодня определены новые подходы к формированию кадрового состава муниципальной службы, введен конкурсный отбор на вакантные должности муниципальной службы и конкретизированы квалификационные требования к муниципальным служащим.

В работе кадровой службы не в достаточной мере организована целенаправленная работа по привлечению молодых перспективных кадров. Качественное формирование кадрового резерва, планомерная методическая работа с резервистами – необходимое условие эффективного формирования кадрового состава муниципальной службы.

Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности.

Эффективность развития муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на развитие данной службы как единой системы, а также на практическое применение новых технологий муниципального управления.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению осуществления полномочий органов местного самоуправления и активное взаимодействие с институтами гражданского общества.

Программно -целевой метод позволит создать планомерную систему обучения и повышения квалификации муниципальных служащих, сформировать высокопрофессиональный внутренний кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы, внедрить современные образовательные и управленческие технологии.

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

**муниципальной программы**

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

Для достижения поставленной цели реализация мероприятий муниципальной Программы будет 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;

- применение антикоррупционных механизмов;

- повышение престижа муниципальной службы;

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

Программа реализуется в течение 2021 - 2025 годов.

Сведения о целевых показателях (индикаторах) Программы приведены в Приложении № 1 к Программе.

**Раздел 3. Перечень и описание программных мероприятий,**

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 сферах 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 Краснодарского края в сфере муниципальной службы;

– проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы.

3.2. **Задача № 2 Программы «Внедрение современных методов кадровой 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 подготовленности муниципальных служащих, 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 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 аттестационные комиссии должны оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих.

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

– совершенствование системы конкурсного замещения вакантных должностей муниципальной службы;

– совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;

– проведение аттестаций с использованием современных кадровых технологий и совершенствование аттестационных процедур 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»**

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

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

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

 – мониторинг положений должностных инструкций, оценка степени их влияния на реализацию полномочий органа местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

– внедрение ежегодных отчетов муниципальных служащих;

– 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 «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе»**

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 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;

– 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.

3.5**. Задача № 5 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 № 5 предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

– совершенствование системы муниципальных гарантий на муниципальной службе;

– диспансеризация муниципальных служащих администрации сельского поселения (Приложение № 3,-расчет стоимости диспансеризации муниципальных служащих);

3.6. **Задача № 6 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 поселении будут являться:

– привлечение представителей общественных организаций в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий;

– 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, предусмотренных законодательством);

– обеспечение размещения на официальном сайте федеральной государственной информационной системы "Федеральный портал государственной службы и управленческих кадров" в сети "Интернет" информации о кадровом обеспечении органов местного самоуправления (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).

3.7. Перечень основных мероприятий Программы, ресурсное обеспечение с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы приведен в Приложении № 2 к Программе.

**Раздел 4. Обоснование ресурсного обеспечения муниципальной программы**

Финансирование данной программы на 2021-2025 годы необходимо предусмотреть в бюджете поселения.

4.1. Прогнозируемый общий объем финансирования реализации Программы – 117643,0 тыс. рублей, в том числе:

2021 год – 13721,0 тыс. рублей

2022 год – 19922,0 тыс. рублей

2023 год – 48,0 тыс. рублей

2024 год – 52,0 тыс. рублей

2025 год – 56,0 тыс. рублей

4.2. 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.

4.3. Перечень основных мероприятий Программы, ресурсное обеспечение с разбивкой по годам, источникам и объемам финансирования Программы приведен в Приложении № 2 к Программе.

**Раздел 5. Методика оценки эффективности реализации муниципальной программы Программы**

5.1. Методика оценки эффективности реализации муниципальной программы представляет собой алгоритм оценки фактической эффективности в процессе и по итогам реализации муниципальной программы.

Оценка эффективности реализации муниципальной программы рассчитывается на основании:

степени достижения целей и решения задач муниципальной программы и основных мероприятий, включенных в муниципальную программу;

степени соответствия запланированному уровню расходов и эффективности использования финансовых ресурсов;

Оценка эффективности реализации муниципальной программы проводится администрацией Рассветовского сельского поселения в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным на основе информации, необходимой для её проведения.

Оценка эффективности реализации муниципальной программы проводится в соответствии с Методикой оценки эффективности реализации муниципальной программы Рассветовского сельского поселения Староминского района согласно Порядка принятия решения о разработке, формировании, реализации, оценки эффективности реализации муниципальных программ Рассветовского сельского поселения Староминского района, утвержденного постановлением администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 28 сентября 2016 года № 158, постановлением администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 03 апреля 2017 года № 25.

**Раздел 6. Механизм реализации муниципальной Программы**

**и контроль за ее выполнением**

Текущее управление муниципальной программой осуществляет координатор муниципальной программы - администрация Рассветовского сельского поселения Староминского района, которая:

обеспечивает разработку муниципальной программы, ее согласование с участниками муниципальной программы;

формирует структуру муниципальной программы и перечень участников муниципальной программы;

организует реализацию муниципальной программы, координацию деятельности участников муниципальной программы;

принимает решение о необходимости внесения в установленном порядке изменений в муниципальную программу;

несет ответственность за достижение целевых показателей муниципальной программы;

осуществляет подготовку предложений по объемам и источникам финансирования реализации муниципальной программы на основании предложений участников муниципальной программы;

для мониторинга реализации программ подготавливает ежеквартальные и ежегодные отчеты предусмотренные пунктом 4.4.Порядка, абзацами следующего содержания:

- координатор муниципальной программы ежеквартально, до 20-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, представляет в администрацию заполненные отчетные формы ежеквартального мониторинга реализации муниципальной программы.

- координатор муниципальной программы ежегодно, до 15 февраля года, следующего за отчетным годом, направляет в администрацию Рассветовского сельского поселения Староминского района, заполненные отчетные формы ежегодного мониторинга с пояснительной запиской (докладом) о ходе реализации муниципальной программы.

организует информационную и разъяснительную работу, направленную на освещение целей и задач муниципальной программы на официальном сайте администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района.

Администрация Рассветовского сельского поселения Староминского района ежегодно, в срок до 1 апреля года, следующего за отчетным проводит оценку эффективности реализации муниципальной программы, в соответствии с установленным порядком (Приложение 4).

Контроль исполнения муниципальной программы осуществляет глава Рассветовского сельского поселения Староминского района.

к муниципал

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1к муниципальной программеРассветовского сельского поселения Староминского района«Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района» |

**Цели, задачи и целевые показатели муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района»**

Таблица № 1

|  №п/п | Наименование целевогопоказателя | Единицаизмерения | Значение показателей |
| --- | --- | --- | --- |
| 2021 год | 2022 год | 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | **Муниципальная программа: «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района»** |
|  | **Цель:** совершенствование организации муниципальной службы в сельском поселении (далее – муниципальная служба), повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей |
|  | **Задачи:** - совершенствование правовой основы муниципальной службы;-внедрение современных методов кадровой работы, направленных на повышение квалификации кадров, профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;-совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;- применение антикоррупционных механизмов;- повышение престижа муниципальной службы;- создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы |
| 1.1 | **Целевой показатель:** подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Краснодарского края в сфере муниципальной службы; | шт. | 5 | 5 | 7 | 7 | 7 |
| 1.2 | **Целевой показатель:**проведение аттестаций с использованием современных кадровых технологий и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;  | кол.раз | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 1.3 | **Целевой показатель:**утверждение должностных инструкции, соответствующих установленным требованиям должностям муниципальной службы | ед. | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 1.4 | **Целевой показатель:**представления муниципальными служащими 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; | ед. | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 1.5 | **Целевой показатель:**диспансеризация муниципальных служащих администрации сельского поселения | чел. | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 1.6 | **Целевой показатель:**привлечение представителей общественных организаций в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий; | чел. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Ведущий специалистадминистрации

Рассветовского сельского поселения

Староминского района Л. В. Бреева

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2к муниципальной программеРассветовского сельского поселения Староминского района«Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района» |

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

«Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района»

| №п/п | Наименование мероприятия | Источники финансирования | Объемы финансирования, всего (тыс. рублей) | В том числе по годам | Непосредственный результат реализации мероприятия | Участник муниципальной программы |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2021 год реализации | 2022 год реализации | 2023 год реализации | 2024 год реализации | 2025 год реализации |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы
 |  |  |
| 1.1. | подготовка проектов муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы в целях внесения в них изменений в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Краснодарского края в сфере муниципальной службы; | всего | - | - | - | - | - | - | Приведение в соответствие с законодательством нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы | Администрация Рассветовского с/п |
| местный бюджет | Без финансирования |  |  |  |  |  |
| 1.2. | проведение аттестаций с использованием современных кадровых технологий и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;  | всего | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Выявление соответствия муниципального служащего замещаемой должности муниципальной службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности;повышениепрофессиональной компетентности муниципальных служащих | Администрация Рассветовского с/п |
| местный бюджет | Без финансирования |  |  |  |  |  |
| 1.2.1 | Повышение профессиональной подготовленности муниципальных служащихповышение квалификации кадров | всего |  |  |  |  |  |  | повышениепрофессиональной компетентности муниципальных служащих |
| местный бюджет | 00,0 | 0 | 00,0 | 00,0 | 00,0 | 00,0 |
| 1.3. | утверждение должностных инструкции, соответствующих установленным требованиям должностям муниципальной службы | всего | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | упорядочение и конкретизация функций муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях | Администрация Рассветовского с/п |
| местный бюджет | Без финансирования |  |  |  |  |  |
| 1.4. | представления муниципальными служащими 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; | всего | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Проверка достоверности и полноты сведений предоставленных муниципальными служащими 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; | Администрация Рассветовского с/п |
| местный бюджет | Без финансирования |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 1.5 | Диспансеризация муниципальных служащих администрации сельского поселения | всего | 117643,0 | 13721,0 | 19922,0 | 26,0 | 28,0 | 30,0 | определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья служащего | Администрация Рассветовского с/п |
| местный бюджет |  |  |  |  |  |  |
| 1.6 | привлечение представителей общественных организаций в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий | всего | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | исключение возможности возникновения конфликта интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения | Администрация Рассветовского с/п |
| местный бюджет | Без финансирования |  |  |  |  |  |
|  | Всего по программе |  | 117643,0 | 13721,0 | 19922,0 | 26,0 | 28,0 | 30,0 |  |  |

Ведущий специалист

Администрации Рассветовского сельского поселения

Староминского района Л.В. Бреева

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3к муниципальной программеРассветовского сельского поселения Староминского района«Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельского поселения Староминского района» |

**Расчет стоимости диспансеризации муниципальных служащих администрации**

 **Рассветовского сельского поселения Староминского района на 2021 год**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Наименованиепроф | терапевт | ОАК | ОАМ | сахар крови | Холестерин крови | ЭКГ | ФЛГ | нарколог | психиатр | доврачебный кабинет | гинеколог | мазок на флору | цитология | биллирубин | Общий белок | креатинтн | офтальмолог | оториноларинголог | невролог | хирург | Мор | Липопротеины низкойплотности | Мочевая кислота | триглицериды | онкомаркеры | Амилаза сывор.крови | Кал на яйцеглист | Стоимость 1 человека | Количество человек | итого |
| 1 | 3 |  | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 |
| 1. | Сотрудники | 98,0 | 188,0 | 165,0 | 118,0 | 110,0 | 210,0 | 124,0 | 87,0 | 87,0 | 78,0 | 145,0 | 155,0 | 403,0 | 127,0 | 117,0 | 114,0 | 93,0 | 86,0 | 82,0 | 89,0 | 58,0 | 107,0 | 69,0 | 188,0 | 537 | 128 | 0 | 3044 | 4 | 12176,0 |
| 2. | Мамограия |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 515,0 | 3 | 1545,0 |
| 3. | ИТОГО: | 98,0 | 188,0 | 165,0 | 118,0 | 110,0 | 210,0 | 124,0 | 87,0 | 87,0 | 78,0 | 145,0 | 155,0 | 403,0 | 127,0 |  | 114,0 | 93,0 | 86,0 | 82,0 | 89,0 | 58,0 | 107,0 | 69,0 | 188,0 | 537,0 | 128,0 | 0 | - | 4 | 13721,0 |
| **Расчет стоимости диспансеризации муниципальных служащих администрации****Рассветовского сельского поселения Староминского района на 2022 год** |
|  | Сотрудники | ж | 98,0 | 188 | 165,0 | 118,0 | 110,0 | 210,0 | 0 | 87,0 | 87,0 | 78,0 | 145,0 | 155,0 | 403,0 | 127,0 | 117,0 | 114,0 | 93,0 | 86,0 | 82,0 | 89,0 | 0 | 107,0 | 90 | 188,0 |  | 128,0 | 0 | 3065,0 | 1 | 3065 |
|  |  | ж | 98 | 188 | 165 | 118 | 110 | 210 | 0 | 87 | 87 | 78 | 145 | 155 | 403 | 127 | 117 | 114 | 93 | 86 | 82 | 89 | 0 | 107 | 90 | 188 | 537 | 128 | 0 | 3062 | 4 | 14408 |
|  |  | м | 98 | 188 | 165 | 118 | 110 | 210 | 0 | 87 | 87 | 78 | 0 | 0 | 0 | 127 | 117 | 114 | 93 | 86 | 82 | 89 | 0 | 107 | 90 | 188 |  | 128 | 0 | 2449 | 1 | 2449 |
|  | ИТОГО |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 6 | 19922,0 |
| **Расчет стоимости диспансеризации муниципальных служащих администрации****Рассветовского сельского поселения Староминского района на 2023 год** |
|  | Сотрудники | 58,0 | 187,0 | 139,0 | 59,0 | 32,0 | 134,0 | 143,0 | 58,0 | 58,0 | 45,0 | 58,0 | 85,0 | 235,0 | 47,0 | 48,0 | 59,0 | 58,0 | 58,0 | 58,0 | 58,0 | 0 | 107,0 | 69,0 | 123,0 | 0 | 0 | 0 |  | 6 |  |
|  | Мамограия |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 |  |
|  | ИТОГО: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 6 | 26000,0 |
| **Расчет стоимости диспансеризации муниципальных служащих администрации****Рассветовского сельского поселения Староминского района на 2024 год** |
|  | Сотрудники | 60,0 | 190,0 | 140,0 | 60,0 | 32,0 | 135 | 145 | 60,0 | 60,0 | 50,0 | 60,0 | 85,0 | 235,0 | 50,0 | 50,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 0 | 110,0 | 70,0 | 125,0 | 0 | 0 | 0 |  | 6 |  |
|  | Мамограия |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 |  |
|  | ИТОГО: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 6 | 28000,0 |
| **Расчет стоимости диспансеризации муниципальных служащих администрации****Рассветовского сельского поселения Староминского района на 2025 год** |
|  | Сотрудники | 60,0 | 190 | 140,0 | 60,0 | 32,0 | 135,0 | 145,0 | 60,0 | 60,0 | 50,0 | 60,0 | 85,0 | 235,0 | 50,0 | 50,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 | 0 | 110,0 | 70,0 | 125,0 | 0 | 0 | 0 |  | 6 |  |
|  | Мамограия |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 |  |
|  | ИТОГО: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 | 30000,0 |
|  | ВСЕГО по программе |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 6 | 121721,0 |

Ведущий специалист администрации

Рассветовского сельского поселения

Староминского района Л.В. Бреева

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

проекта постановления администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_ О внесении изменений в постановление администрации Рассветовского сельского поселения Староминского района от 30 сентября 2020 № 107 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Рассветовском сельском поселении Староминского района»

Проект подготовлен:

Ведущий специалист

администрации

|  |  |
| --- | --- |
| Рассветовского сельского поселения Староминского района Л.В. Бреева  | Е.Н. Коркишко  |

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

Проект согласован:

Ведущий специалист

администрации

|  |  |
| --- | --- |
| Рассветовского сельского поселения Староминского района А.Г. Фесенко |  |

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022

Проект согласован:

Ведущий специалист

администрации

|  |  |
| --- | --- |
| Рассветовского сельского поселения Староминского района И.В. Колчина |  |

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022