

Приложение 1

к постановлению
Администрации района
от 03.03.2015 № 234

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ
В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ «ИНЗЕНСКИЙ РАЙОН»
НА 2015 - 2018 ГОДЫ»**

ПАСПОРТ

муниципальной программы «Развитие муниципальной службы
в муниципальном образовании «Инзенский район» на 2015 - 2018 годы»

Наименование Программы	- муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» на 2015 - 2018 годы»
Заказчик Программы	- органы местного самоуправления муниципального образования «Инзенский район»
Основные исполнители Программы	- Администрация муниципального образования «Инзенский район», её отраслевые (функциональные) органы
Цель Программы	- создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» (далее - муниципальная служба)
Задачи Программы	- развитие муниципальной службы, на основе внедрения передовых технологий управления персоналом в кадровую работу органов местного самоуправления; - оптимизация численности муниципальных служащих

- развитие системы привлечения, отбора и назначения кандидатов на вакантные должности муниципальной службы по результатам проведения оценки их квалификации, опыта работы, профессиональных достижений, личностных качеств и мотивации, осуществляемой в рамках процедур конкурсного отбора, отбора без проведения конкурса, формирования и использования кадрового резерва;
- внедрение системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы, учитывающей направления деятельности, а также оценки соответствия лиц, претендующих на замещение вакантных должностей муниципальной службы;
- ориентирование целей органов местного самоуправления на интересы общества и потребности граждан;
- обеспечение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, повышение мотивации муниципальных служащих;
- развитие механизмов предупреждения коррупции, выявления коррупционных рисков и борьбы с коррупционными правонарушениями, определения и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;
- обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных технологий

Сроки реализации
Программы

- 2015 - 2018 годы

Основные направления
реализации Программы

- внедрение современных принципов организации муниципальной службы;
- формирование новой системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы;
- повышение качества отбора для замещения должностей муниципальной службы;
- обеспечение профессионального развития муниципальных служащих;
- развитие системы мотивации муниципальных служащих;

-внедрение антикоррупционных кадровых технологий на муниципальной службе;
-обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством повышения качества предоставления муниципальных услуг

Объемы и источники финансирования Программы - на весь период реализации Программы за счет средств местного бюджета предусматривается 200,0 тыс. рублей, в том числе:
2015 год - 50,0 тыс. рублей;
2016 год - 50,0 тыс. рублей;
2017 год - 50,0 тыс. рублей;
2018 год - 50,0 тыс. рублей;

Основные ожидаемые результаты реализации Программы - повышение качества муниципального управления и оказания муниципальных услуг, предоставляемых населению, оперативности и комплексности решения вопросов межведомственного характера; совершенствование правового регулирования муниципальной службы; эффективное осуществление функций и полномочий органов местного самоуправления, оптимизация численности муниципальных служащих; обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе в зависимости от уровня квалификации, личностных качеств и мотивации посредством внедрения усовершенствованных квалификационных требований;

повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы, использование системы мотивации муниципальных служащих, включающей возможность профессионального развития и планирования должностного роста, последовательное присвоение классных чинов муниципальной службы, а также систему ведомственных наград и поощрений;

реализация антикоррупционных кадровых технологий в системе муниципальной службы, развитие методической базы деятельности по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;

повышение доверия граждан к системе муниципального управления посредством соблюдения муниципальными служащими норм служебной профессиональной этики, интересов граждан, повышения качества предоставления муниципальных услуг и взаимодействия с заявителями

Контроль выполнения Программы

- контроль реализации мероприятий Программы осуществляется Администрацией муниципального образования «Инзенский район»

I. Введение. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Согласно статьи 35 Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и соответствующих программ субъектов Российской Федерации.

За прошедший период развития муниципальной службы произошли изменения в нормативном правовом регулировании института муниципальной службы, а также в отдельных организационных механизмах ее прохождения. Достигнутые результаты позволили выработать перечень конкретных мер по дальнейшему развитию муниципальной службы. При этом требуется продолжение реализации комплекса разнообразных мер, объединенных в рамках данной программы.

Содержание муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» на 2015-2018 годы» (далее - Программа) направлено на повышение эффективности формирования кадрового состава муниципальной службы, раскрытие его профессионального потенциала и расширение мотивации, а также на развитие муниципальной службы посредством практического внедрения новых принципов кадровой политики, применение которых обусловлено следующими существующими проблемами.

С каждым годом возрастает дефицит квалифицированных специалистов, в связи с этим кадровые службы органов местного самоуправления слабо ориентированы на осуществление функций по подбору, оценке и развитию персонала.

Сложившаяся система дополнительного профессионального образования не в полном объеме отвечает потребностям в профессиональном развитии муниципальных служащих.

В результате сложившаяся в настоящее время ситуация характеризуется возрастающим недостатком квалифицированных кадров, способных долговременно и эффективно осуществлять служебную деятельность. Особенно ощутима нехватка молодых специалистов, ориентированных на многолетнее прохождение муниципальной службы.

В целях развития муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» в период с 2015 по 2018 год планируется проведение работы по следующим направлениям Программы:

- внедрение современных принципов организации государственной службы;
- формирование новой системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы;
- повышение качества отбора на замещение должностей муниципальной

службы;

- обеспечение профессионального развития муниципальных служащих;
- развитие системы мотивации муниципальных служащих;
- внедрение антикоррупционных кадровых технологий на муниципальной службе;

службы;

- обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством повышения качества предоставления муниципальных услуг.

Реализация Программы позволит эффективно использовать финансовые ресурсы, выделяемые на развитие муниципальной службы.

II. Основные цели и задачи Программы, срок ее реализации, целевые индикаторы и показатели

Дальнейшее развитие муниципальной службы связано с изменением стиля и подходов в управлении персоналом на муниципальной службе.

Цель Программы - создание системы эффективной и профессиональной муниципальной службы, ориентированной на обеспечение потребностей гражданского общества и развитие экономики.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих основных задач:

а) комплексное развитие института муниципальной службы на основе внедрения передовых технологий управления персоналом в кадровую работу органов местного самоуправления;

б) оптимизация численности муниципальных служащих, посредством совершенствования системы распределения функций и полномочий между органами местного самоуправления, организационной структуры муниципальной службы, осуществляемой с учетом дифференциации кадрового состава по направлениям деятельности;

в) развитие системы привлечения, отбора и назначения кандидатов на вакантные должности муниципальной службы по результатам проведения оценки их квалификации, опыта работы, профессиональных достижений, личностных качеств и мотивации, осуществляемой в рамках процедур конкурсного отбора, отбора без проведения конкурса, формирования и использования кадрового резерва;

г) внедрение детализированной системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы, учитывающей направления деятельности, а также координация механизма оценки на их соответствие лиц, претендующих на замещение вакантных должностей, и муниципальных служащих;

д) ориентирование целей органов местного самоуправления на интересы общества и потребности граждан, установление их взаимосвязи с задачами структурных подразделений и должностными обязанностями муниципальных служащих, а также приоритетный учет мнения получателей муниципальных услуг в оценке результатов деятельности муниципальных служащих;

- е) обеспечение престижа и конкурентоспособности муниципальной

службы, повышение мотивации муниципальных служащих, включая установление гибкой, адекватной рынку и бюджетным возможностям системы оплаты труда и стимулирующих гарантий, осуществление непрерывного профессионального развития и планирования должностного роста, присвоение более высоких классов чинов муниципальной службы в зависимости от уровня квалификации и опыта работы;

ж) развитие механизмов предупреждения коррупции, выявления коррупционных рисков и борьбы с коррупционными правонарушениями, определения и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

з) обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством применения информационно-коммуникационных технологий, расширяющих предоставление общедоступной референтной информации, повышения качества предоставления муниципальных услуг, а также внедрения механизмов общественного обсуждения, общественного контроля и общественной оценки.

Предлагаемые мероприятия по развитию системы муниципальной службы предполагают их осуществление в несколько циклов бюджетного планирования.

Таким образом, Программа носит среднесрочный характер и реализуется в 2015 - 2018 годах.

Дальнейшее совершенствование системы муниципального управления, осуществляемое в рамках мероприятий Программы, будет обеспечиваться посредством одновременной реализации заказчиком - координатором Программы, и исполнителями Программы следующих инструментов:

совершенствование законодательства о муниципальной службе;

профессиональное развитие сотрудников кадровых служб органов местного самоуправления, способствующее одновременному и единообразному изменению характера кадровой работы, переходу от кадрового делопроизводства к управлению персоналом (обучение, семинары, тренинги и другие мероприятия по обмену опытом);

применение информационно-коммуникационных технологий в кадровой работе, позволяющее автоматизировать использование на практике новых методов кадровой работы.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей Программы (приложение к Программе).

III. Характеристика направлений реализации Программы

I. Внедрение современных принципов организации муниципальной службы

По вопросам внедрения современных принципов организации муниципальной службы можно выделить ряд следующих задач:

1) Совершенствование организационной структуры органов местного самоуправления.

2) Нормативное правовое и методическое обеспечение деятельности кадровых служб, основанное на передовом опыте и единых принципах их эффективного функционирования.

3) Определение должностного лица, ответственного за кадровую работу и работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, в должности не ниже заместителя руководителя органа местного самоуправления, формирование организационного механизма взаимодействия с данными лицами, осуществление системной методической поддержки и мониторинга их деятельности.

4) Комплектование кадровых служб специалистами, обладающими знаниями и навыками в сфере управления персоналом.

5) Обучение муниципальных служащих кадровых служб эффективным технологиям управления персоналом.

6) Установление обоснованной штатной численности органов местного самоуправления с учетом реальной потребности в трудовых ресурсах для выполнения задач и реализации функций органов местного самоуправления.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- функции кадровых служб органов местного самоуправления будут переориентированы с кадрового делопроизводства на применение технологий управления персоналом;

- будет оптимизирована численность муниципальных служащих.

II. Формирование новой системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы

Установленные в настоящее время квалификационные требования к должностям муниципальной службы не позволяют объективно оценить уровень компетентности кандидата, претендующего на замещение вакантных должностей муниципальной службы, его способности исполнять должностные обязанности на высоком профессиональном уровне, эффективно достигать намеченного результата и профессионально развиваться.

Новая система объективного и прозрачного отбора претендентов на поступление на муниципальную службу предполагает совершенствование квалификационных требований к должностям, на соответствие которым данные лица будут проходить оценку.

Для этого система квалификационных требований должна состоять из ряда уровней:

- базовые квалификационные требования (требования к уровню

образования, стажу муниципальной службы и опыту работы по специальности, знаниям и навыкам);

- функциональные квалификационные требования (требования к направлению подготовки (специальности) профессионального образования, профессиональным знаниям и навыкам в соответствии с направлением и специализацией по направлению деятельности);

- специальные квалификационные требования (требования к уровню и направлению подготовки (специальности) образования, стажу муниципальной службы и опыту работы по специальности, знаниям и навыкам, профессиональным и личностным качествам, необходимым для исполнения должностных обязанностей).

В совокупности указанные квалификационные требования определяют профессиональный уровень, необходимый муниципальному служащему для исполнения должностных обязанностей.

По вопросам внедрения новой системы квалификационных требований к должностям гражданской службы требуется выполнить следующие основные задачи:

1) Внедрить систему квалификационных требований к должностям муниципальной службы (три уровня: базовый, функциональный и специальный).

2) Внести изменения и дополнения в нормативные правовые акты, устанавливающие квалификационные требования к должностям муниципальной службы, порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы, порядок формирования и использования кадрового резерва.

3) Внести изменения и дополнения в должностные инструкции муниципальных служащих.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы позволит нормативно закрепить трехуровневую систему квалификационных требований, включающая базовые, функциональные и специальные, которые позволят определить направления деятельности, объем полномочий и специфические функции каждого муниципального служащего, исключив их дублирование, а также определить уровень и направление подготовки (специальность) образования, знания и навыки, профессиональные и личностные качества кандидатов на замещение конкретных должностей;

III. Повышение качества отбора для замещения должностей муниципальной службы

На сегодняшний день остро стоит вопрос, связанный с обеспечением эффективности привлечения и отбора кадров на муниципальную службу. В целях упрощения процедуры приема на муниципальную службу кандидаты назначаются на должности, как правило, без проведения конкурса, что не позволяет обеспечить качественную оценку соответствия их знаний и навыков квалификационным требованиям. При проведении конкурса органы местного

самоуправления используют ограниченное количество оценочных методов отбора - процедура оценки в основном ограничивается прохождением собеседования с конкурсной комиссией.

По вопросам повышения качества отбора кандидатов на замещение вакантных должностей муниципальной службы можно выделить ряд следующих основных задач:

1) Обеспечение системного подхода в работе кадровых служб органов местного самоуправления по применению методов и технологий отбора кандидатов, позволяющих выявить их профессиональные качества, включающего единую методику оценки соответствия кандидата базовым требованиям с использованием единой базы тестовых заданий для отбора лиц, впервые поступающих на муниципальную службу.

2) Формирование кадровых резервов по направлениям деятельности и назначение из кадрового резерва по результатам комплексной оценки нескольких кандидатов.

3) Разработка и внедрение современной нормативной правовой базы, регулирующей применение новых технологий отбора:

- закрепление проведения оценки соответствия квалификационным требованиям кандидатов, поступающих на муниципальную службу по конкурсу и без использования конкурсных процедур;

- повышение значимости испытания для лиц, впервые поступивших на муниципальную службу в целях проверки его профессиональных и личностных качеств, эффективности и результативности деятельности.

4) Организационная подготовка создания Единого центра по поиску, привлечению, отбору, профессиональной ориентации и оценке кадров на гражданской службе.

5) Создание организационных механизмов для обеспечения возможности проведения централизованного отбора лиц, впервые поступающих на гражданскую службу.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- будет создана система первичного отбора кандидатов на замещение вакантных должностей и их профессиональной ориентации;

- база тестовых заданий для проверки соответствия кандидатов базовым и функциональным квалификационным требованиям будет постоянно актуализироваться и использоваться всеми желающими поступить на муниципальную службу для самопроверки посредством информационной системы;

- все кандидаты на замещение вакантной должности муниципальной службы независимо от ее уровня и способа замещения будут проходить процедуру оценки на соответствие квалификационным требованиям по данной должности.

IV. Обеспечение профессионального развития муниципальных служащих

Действующим законодательством предусматривается периодическое получение муниципальными служащими дополнительного профессионального образования - один раз в три года.

Мероприятия по профессиональному развитию муниципальных служащих, носящие комплексный характер, должны осуществляться на основе рассчитанного на трехлетнюю перспективу индивидуального плана профессионального развития муниципального служащего и его должностного роста с учетом комплексной оценки его знаний, умений и навыков и результатов обучения.

Мероприятия по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих должны предусматривать:

- обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки или повышения квалификации;
- проведение обучающих мероприятий (лекции, семинары, тренинги и другие), обеспечивающих оперативное обновление знаний, умений и навыков с учетом текущих изменений действующего законодательства;
- проведение мероприятий по обмену опытом ("круглые столы" конференции и другое);
- самообразование муниципальных служащих;
- наставничество на муниципальной службе;
- обучение муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв, и дальнейшая работа с резервистами по обеспечению их продвижения для замещения должностей муниципальной службы в порядке должностного роста.

Для создания системы профессионального развития муниципальных служащих можно выделить ряд следующих основных задач:

- индивидуальный подход к планированию мероприятий по профессиональному развитию и регулярной оценки профессионального потенциала муниципальных служащих, их карьерных перспектив и интересов;
- внедрение иных мероприятий по профессиональному развитию муниципальных служащих: обучающих мероприятий и мероприятий по обмену опытом;
- обеспечение самообразования муниципальных служащих;
- наставничество на муниципальной службе;

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- повышение эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих,
- повышение эффективности работы кадровых служб посредством внедрения индивидуального планирования профессионального развития муниципальных служащих.

V. Развитие системы мотивации муниципальных служащих

Важнейшим фактором обеспечения эффективной и добросовестной деятельности муниципальных служащих в течение продолжительного периода

времени является мотивация.

Дальнейшее развитие кадровых технологий на муниципальной службе, основанных на системе оценки профессионализма, должно быть связано с внедрением системы мотивации, ориентированной на развитие как внешних, так и внутренних мотивационных факторов муниципальных служащих.

По вопросам создания системы мотивации муниципальных служащих можно выделить ряд следующих основных задач:

1) Формирование системы нематериального стимулирования. Расширение практики нематериального мотивирования муниципальных служащих через систему поощрений и наград.

2) Обеспечение профессионального развития и планирования должностного роста с использованием результатов мотивационной оценки муниципальных служащих.

3) Повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы.

В результате реализация мероприятий по данному направлению Программы органами местного самоуправления будут достигнуты следующие результаты:

- сформирована система нематериального стимулирования;
- обеспечено профессиональное развитие муниципальных служащих;
- повышен престиж и конкурентоспособность муниципальной службы.

VI. Внедрение антикоррупционных кадровых технологий на муниципальной службе

В целях внедрения антикоррупционных кадровых технологий планируется выполнить следующие основные задачи:

1) Разработать и внедрить в систему квалификационных требований муниципальных служащих требования к знанию антикоррупционного законодательства;

2) осуществление мониторинга реализации мер противодействия коррупции в органах местного самоуправления.

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- будут разработаны квалификационные требования к различным должностям муниципальной службы в сфере противодействия коррупции;
- будет осуществляться мониторинг реализации антикоррупционного законодательства в органах местного самоуправления.

VII. Обеспечение открытости муниципальной службы, в том числе посредством повышения качества предоставления муниципальных услуг, расширения общественного участия

Недостаточное внимание органов местного самоуправления к вопросам обеспечения открытости в своей деятельности и разъяснения гражданам

необходимой информации о способах их взаимодействия с органами местного самоуправления при предоставлении муниципальных услуг приводит к возникновению необоснованных представлений населения о муниципальных служащих, препятствует формированию в обществе положительного имиджа и престижа муниципальной службы, снижает доверие общества к предоставляемым муниципальным услугам.

В целях обеспечения открытости муниципальной службы и повышения качества предоставления муниципальных услуг необходимо выделить ряд следующих основных задач:

- повышение имиджа муниципальной службы на основе предоставления объективной информации о деятельности органов местного самоуправления;

- повышение качества муниципальных услуг;

Реализация мероприятий по данному направлению Программы предусматривает следующие результаты:

- будет повышен имидж муниципальной службы за счет расширения ее информационной открытости;

- будет повышено качество муниципальных услуг.

Ресурсное обеспечение

Объем финансирования реализации Программы составляет 200,0 тыс. рублей, в том числе по годам: 2015 год - 50,0 тыс. рублей, 2016 год - 50,0 тыс. рублей, 2017 год - 50,0 тыс. рублей, 2018 год - 50,0 тыс. рублей.

Реализация Программы осуществляется на основе плана развития системы муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» (2015 - 2018 годы).

Механизм реализации программы

Механизм управления Программой нацелен на синхронизацию деятельности органов местного самоуправления по осуществлению ее мероприятий.

Контроль за реализацией Программы осуществляется Администрацией муниципального образования «Инзенский район».

Приложение 2

к постановлению
Администрации района
от _____ № ____

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО РАЗВИТИЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ «ИНЗЕНСКИЙ РАЙОН» на 2015 - 2018 ГОДЫ

В целях реализации программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Инзенский район» на 2015 - 2018 годы» (далее - Программа) органам местного самоуправления муниципального образования «Инзенский район» обеспечить до 2018 года реализацию мероприятий, предусмотренных настоящим Планом.

I. В части внедрения современных принципов организации муниципальной службы:

1. Отделу нормативно-правового обеспечения Администрации Инзенского района:

1.1. обеспечить нормативное правовое обеспечение деятельности кадровых служб органов местного самоуправления района.

2. Органам местного самоуправления района:

2.1. определить должностное лицо, ответственное за кадровую работу и работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, в должности не ниже заместителя руководителя органа местного самоуправления.

Срок - до 01 апреля 2015 г.

2.2. обучить муниципальных служащих кадровых служб эффективным технологиям управления персоналом.

Срок - до 01 ноября 2016 г.

2.3. установить обоснованную штатную численность с учетом реальной потребности в трудовых ресурсах для выполнения задач и реализации функций.

Срок - до 01 февраля 2017 г.

II. В части формирования новой системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы:

1. Управлению нормативно-правового обеспечения, муниципальной службы и кадров Администрации Инзенского района

разработать и представить предложения направленные на совершенствование квалификационных требований к должностям муниципальной службы.

Срок - до 01 февраля 2016 г.

III. В части повышения качества отбора для замещения должностей муниципальной службы:

1. Отделу муниципальной службы и кадров Администрации Инзенского района:

1.1. расширить практику назначения испытания муниципальному служащему в целях проверки его соответствия замещаемой должности, определения возможности (потенциала) кандидата к дальнейшему развитию, получению и применению новых знаний.

Срок - до 01 июня 2016 г.;

1.2. обеспечить обязательное проведение тестирования кандидатов на соответствие базовым квалификационным требованиям.

Срок - до 01 декабря 2015 г.

1.3. обеспечить обязательное привлечение независимых экспертов для участия в работе конкурсных и аттестационных комиссий.

Срок - до 01 апреля 2015 г.

IV. В части обеспечения профессионального развития муниципальных служащих:

Органам местного самоуправления района ежегодно организовывать обучение муниципальных служащих.

V. В части развития мотивации муниципальных служащих:

Органам местного самоуправления обеспечить формирование системы нематериального стимулирования муниципальных служащих через систему поощрений и наград.

VI. В части внедрения антикоррупционных кадровых технологий на муниципальной службе:

1. Органам местного самоуправления района:

1.1. разработать квалификационные требования к различным должностям муниципальной службы в сфере противодействия коррупции.

Срок - до 01 июня 2016 г.;

1.2. осуществлять мониторинг реализации антикоррупционного законодательства в органах местного самоуправления.

2. Управлению нормативно-правового обеспечения, муниципальной службы и кадров Администрации Инзенского района:

- обеспечить проведение обучающих курсов, позволяющих лицам, впервые поступившим на муниципальную службу получать базовые знания о существующей системе мер противодействия коррупции (обязанности, запреты и ограничения, установленные в целях противодействия коррупции, в том числе уведомления о склонении к коррупционным правонарушениям и защита заявителей о коррупции, а также существующие меры дисциплинарной, административной и уголовной ответственности за совершение коррупционных правонарушений).

VII. В части расширения открытости муниципальной службы, в том числе посредством повышения качества предоставления муниципальных услуг, расширения общественного участия:

Органам местного самоуправления района обеспечить предоставление объективной информации о деятельности органов местного самоуправления.

**Приложение к Программе
ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в
муниципальном образовании «Инзенский район» на 2015 - 2018 годы»**

№ п/п	Наименование целевого индикатора	Единица измере- ния	Базовое значение	Значение индикатора			
				2015	2016	2017	2018
1	Доля муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации (один раз в три года), в общем числе указанных служащих	%	23	25	27	29	31
2	Доля муниципальных служащих, впервые назначенных на должность муниципальной службы, которые прошли обучение на курсах подготовки вновь принятых сотрудников, в общем числе указанных служащих	%	33	60	70	80	85
3	Доля должностей муниципальной службы, для замещения которых сформирован кадровый резерв	%	6	10	15	20	25

4	Доля муниципальных служащих, впервые назначенных на должность муниципальной службы, которым было установлено наставничество, в общем числе указанных служащих	%	33	60	80	90	100
5	Количество информационных материалов о деятельности Администрации Инзенского района и её отраслевых (функциональных) органов	ед.	65	70	75	80	85