

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании
«Северо-Эвенский городской округ» на 2017 - 2019 годы»

ПАСПОРТ

Ответственный исполнитель программы	Отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа
Соисполнители программы	Структурные подразделения администрации Северо-Эвенского городского округа
Мероприятия, входящие в программу	<ul style="list-style-type: none">- совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы;- внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы на муниципальной службе;- развитие кадрового потенциала муниципальной службы, оптимизация единой системы обучения муниципальных служащих;- повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;- совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы;- мероприятия, направленные на противодействие коррупции;- защита персональных данных
Цели программы	<ul style="list-style-type: none">- повышение эффективности и результативности муниципальной службы в администрации Северо-Эвенского городского округа;- повышение кадрового потенциала администрации Северо-Эвенского городского округа
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">- внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышение их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;- совершенствование нормативно-правовой базы администрации Северо-Эвенского городского округа по вопросам развития муниципальной службы;- развитие механизма предупреждения коррупции на муниципальной службе, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе
Основные целевые индикаторы и показатели программы	<ul style="list-style-type: none">- доля необходимых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы;- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва;- доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса;- доля муниципальных служащих, прошедших обучение;- доля специалистов, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет
Сроки реализации программы	2017 - 2019 годы
Объемы финансового обеспечения программы	Финансирование программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования «Северо-Эвенский городской округ». Общий объем ассигнований, планируемый на выполнение мероприятий программы – 509,3 тыс. руб., в том числе: <ul style="list-style-type: none">- 2017 год – 109,3 тыс. руб.;- 2018 год – 200,0 тыс. руб.;- 2019 год – 200,0 тыс. руб.
Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none">- обеспечение профессионального развития муниципальных служащих;- открытость муниципальной службы и ее доступность;- повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации Северо-Эвенского городского округа;- внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров;- оптимизация системы непрерывного обучения муниципальных служащих;- совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Развитие местного самоуправления на уровне муниципального образования невозможно без эффективного муниципального управления. Развитие системы местного самоуправления в России формирует муниципальное управление как новую сферу управленческой деятельности и новую профессиональную квалификацию.

Реализуемая в настоящее время программа административной реформы, имеющая своей целью комплексную модернизацию всей системы государственного и муниципального управления, во многом меняет характер и содержание деятельности органов местного самоуправления. Повышается нацеленность на удовлетворение более широкого спектра потребностей населения, повышение качества предоставляемых им услуг. Все это предопределяет необходимость применения современных эффективных методов социального управления и организации деятельности всех элементов системы местного самоуправления.

Одним из актуальных вопросов для развития местного самоуправления является уровень профессионализма муниципальных служащих и, соответственно, кадровая обеспеченность.

Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим и, прежде всего, к их профессионализму и компетентности. Развитие муниципальной службы должно обеспечить решение вопросов, связанных с задачами социально-экономического развития.

Недостаток квалифицированных кадров, способных на уровне современных требований эффективно осваивать новые, современные методы решения профессиональных задач, эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, является одной из насущных проблем муниципального уровня, и без эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих уже невозможно обойтись.

Дальнейшее развитие и совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих направлено на то, чтобы оперативно реагировать на актуальные общегосударственные проблемы, в полной мере удовлетворять потребности органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных, высоконравственных руководителях и специалистах новой формации.

Однако в современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества - она должна быть более эффективной. В настоящее время отсутствуют механизмы, реализующие законодательно закрепленные принципы управления по результатам, оценки и стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, осуществления вневедомственного контроля за соблюдением законодательства о муниципальной службе. Требуется совершенствование методики проведения аттестации, формирования и использования кадрового резерва.

Качество работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной квалификации муниципальных служащих.

Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения, поэтому формирование единой системы обучения кадров, внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

На результативность деятельности органов местного самоуправления оказывают влияние такие факторы как четкая регламентация и доступность услуг, оказываемых населению, совершенствование механизма стимулирования муниципальных служащих в зависимости от результатов труда.

Наличие данных проблем в системе управления требует принятия системных мер.

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусматривает обеспечение развития муниципальной службы целевой программой, финансируемой за счет средств местного бюджета.

Разработка и реализация настоящей Программы позволят оптимизировать организацию и функционирование муниципальной службы, внедрить современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии, позволят обеспечить последовательность, системность и комплексность развития муниципальной службы.

2. Цели и задачи Программы, сроки и показатели ее реализации

Успешность развития муниципальной службы зависит от разработки и реализации мероприятий, направленных на практическое применение новых технологий муниципального управления.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной, престижной и ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления.

Основной целью Программы является повышение эффективности и результативности муниципальной службы и повышение кадрового потенциала в органах местного самоуправления.

Для достижения поставленной цели и обеспечения результатов ее реализации предполагается решение следующих основных задач:

- внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышения их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;

- совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;

- совершенствование работы, направленной на предупреждение коррупции в органах местного самоуправления.

Внедрение современных принципов и технологий на муниципальной службе является длительным и сложным процессом, поэтому прилагаемый комплекс задач по реформированию и развитию системы муниципальной службы рассчитан на трехлетний период. Программа носит долгосрочный характер и реализуется в 2017 - 2019 годах.

3 . Основные направления и мероприятия реализации Программы

Комплекс мероприятий, обеспечивающих достижение поставленных Программой задач, предполагается осуществлять по следующим основным направлениям:

3.1. Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы, внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы;
- внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление муниципальными служащими профессиональной служебной деятельности в соответствии с общими принципами служебного поведения;
- повышение престижа муниципальной службы;
- повышение взаимодействия муниципальной службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости муниципальной службы.

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на:

- обеспечение прав и законных интересов граждан;
- создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы;
- качественное и эффективное исполнение муниципальных функций и оказание муниципальных услуг;
- повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

3.2. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование системы профессионального отбора наиболее квалифицированных специалистов;
- управление профессиональным и должностным ростом муниципальных служащих;
- совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва;
- формирование оценки качества кадровой работы;
- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;
- применение современных кадровых технологий, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности;
- совершенствование системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Создание новой модели муниципального управления требует формирования новых подходов к определению понятия «кадровый резерв». Этой цели можно достичь при наличии единой и эффективной системы отбора, профессионального сопровождения и использования высококвалифицированных, инициативных и перспективных кадров, прежде всего, управленческого уровня.

Главная задача создания резерва заключается в том, чтобы выявить и объединить наиболее перспективных специалистов, необходимых для оперативного обеспечения замещения вакантных должностей муниципальной службы. Первостепенного внимания в связи с этим заслуживают управленческие кадры, замещающие должности категории «руководители».

Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности категории «руководители».

Основу формирования кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления. В органах местного самоуправления необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров.

В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы.

В целях объективной оценки муниципальных служащих необходимо разработать критерии эффективности и результативности их профессиональной деятельности.

3.3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- усиление мотивации муниципальных служащих к повышению качества предоставляемых муниципальных услуг, исполнения муниципальных функций;
- упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, которые должны быть закреплены в должностных регламентах;
- внедрение современных технологий кадровой работы, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в соответствии с целями и задачами органов местного самоуправления;

- разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне;
- разработка и внедрение эффективных управленческих технологий на муниципальной службе;
- развитие системы гарантий, материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих.

Важнейшим направлением повышения эффективности муниципальной службы является внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности муниципальных служащих недостаточно ориентированы на результативность исполнения должностных обязанностей, на достижение целей и приоритетов органов местного самоуправления.

Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования муниципальной службы, способствовать внедрению в сферу муниципальной службы современных информационных технологий управления и совершенствованию системы профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, оптимизация оплаты труда на муниципальной службе являются необходимыми условиями успешного развития системы муниципальной службы, эффективного достижения обозначенных целей.

3.4. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы;
- определение наиболее коррупционных сфер деятельности органов местного самоуправления и полномочий муниципальных служащих, закрепленных в должностных инструкциях, и мер предотвращения возникновения коррупционных факторов;
- определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством.

В настоящее время необходимо обеспечить выполнение мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе, в том числе путем внедрения механизмов, обеспечивающих контроль за соблюдением муниципальными служащими требований законодательства.

3.5. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы.

Основным приоритетным мероприятием в реализации указанного направления является размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте администрации Северо-Эвенского городского округа.

Для решения поставленных в Программе задач по каждому основному направлению определяются мероприятия, предусмотренные в Перечне основных мероприятий Программы (приложение к настоящей Программе).

4. Финансовое обеспечение Программы

Финансирование программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования «Северо-Эвенский городской округ».

Объем финансирования	реализации	Программы	составляет
– 509,3 тыс. руб., в том числе:			
- 2017 год – 109,3 тыс. руб.;			
- 2018 год – 200,0 тыс. руб.;			
- 2019 год – 200,0 тыс. руб.			

Объемы финансирования Программы подлежат ежегодному уточнению, исходя из возможностей бюджета муниципального образования «Северо-Эвенский городской округ» на очередной финансовый год.

5. Механизм реализации Программы

Текущее управление и руководство реализацией Программы осуществляется организационным отделом администрации Северо-Эвенского городского округа, а по соответствующим мероприятиям Программы – структурными подразделениями администрации Северо-Эвенского городского округа.

Отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа обеспечивает взаимодействие структурных подразделений администрации городского округа в части реализации мероприятий, предусмотренных Программой, по мере необходимости готовит предложения по корректировке перечня основных мероприятий Программы на очередной финансовый год, осуществляет функции по планированию и мониторингу реализации мероприятий Программы.

Руководитель Программы несет ответственность за реализацию и конечные результаты Программы, рациональное использование выделяемых на ее выполнение средств.

Реализация Программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования «Северо-Эвенский городской округ».

6. Контроль хода реализации Программы

Контроль за своевременной реализацией программных мероприятий и координацию деятельности структурных подразделений администрации Северо-Эвенского городского округа осуществляет отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа.

7. Ожидаемые результаты реализации Программы

Реализация Программы позволит:

- обеспечить профессиональное развитие муниципальных служащих;
- обеспечить открытость муниципальной службы и ее доступность;
- повысить эффективность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации города;
- внедрить эффективные методы подбора квалифицированных кадров;
- оптимизировать систему непрерывного обучения муниципальных служащих, создать необходимые условия для самостоятельного получения ими профессионального образования;
- обеспечить совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы.

8. Сроки реализации Программы. Индикаторы и показатели

Программа будет реализована в 2017 - 2019 годах.

Индикаторами и показателями Программы являются:

№ п/п	Индикаторы и показатели	Единица измерения	2017	2018	2019
1	Доля необходимых муниципальных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы	%	до 100	до 100	до 100
2	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва	% от числа вакантных должностей	до 33	до 35	до 36
3	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе конкурса	% от числа вакантных должностей	до 33	до 35	до 36
4	Доля муниципальных служащих, прошедших обучение	% от числа муниципальных служащих	до 16	до 59	до 100

ПЕРЕЧЕНЬ
основных мероприятий к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «Северо-Эвенский городской округ»
на 2017 - 2019 годы»

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Объемы финансирования (тыс. рублей)		
				2017 г.	2018 г.	2019 г.
1	2	3	4	5	6	7
1. Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы						
1.1.	Анализ действующих нормативных правовых актов, регулирующих вопросы муниципальной службы	постоянно 2017 – 2019 гг.	правовой отдел администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
1.2.	Подготовка проектов правовых актов в сфере муниципальной службы в соответствии с федеральным и региональным законодательством	постоянно 2017 – 2019 гг.	правовой отдел администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
1.3.	Внесение изменений в действующие правовые акты администрации округа в сфере муниципальной службы	постоянно 2017 – 2019 гг. по мере необходимости	правовой отдел администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
1.4.	Реализация действующих муниципальных правовых актов по вопросам организации муниципальной службы	постоянно 2017 – 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
1.5.	Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы	постоянно 2017 – 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
1.6.	Освещение в средствах массовой информации вопросов о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим	постоянно 2017 – 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
2. Внедрение эффективных технологий и перспективных методов кадровой работы на муниципальной службе						
2.1.	Проведение аттестации муниципальных служащих с использованием современных кадровых технологий	2017 г.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
2.2.	Совершенствование работы по формированию кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам, структурные подразделения администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-

2.3.	Создание эффективной системы подбора и расстановки кадров с использованием современных конкурсных процедур	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам, структурные подразделения администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
2.4.	Организация и проведение конкурса «Лучший муниципальный служащий»	ежегодно	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
2.5.	Мотивация и стимулирование муниципальных служащих к повышению результативности профессиональной служебной деятельности в зависимости от результатов деятельности (награждение муниципальных служащих, добившихся высоких результатов в работе)	февраль, март, апрель, декабрь	управляющий делами, структурные подразделения администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
	ИТОГО:			-	-	-
3. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы. Оптимизация единой системы обучения муниципальных служащих						
3.1.	Определение условий для профессионального и карьерного роста муниципальных служащих, расширение использования механизма ротации кадров	постоянно 2017 - 2019 гг.	управляющий делами администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
3.2.	Разработка системы мониторинга потребностей подготовки кадров для муниципальной службы	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
3.3.	Определение потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам, структурные подразделения администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
3.4.	Проведение внутреннего обучения муниципальных служащих и обмен опытом в сфере организации работы органов местного самоуправления	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам, структурные подразделения администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
3.5.	Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих, лиц замещающих муниципальные должности, лиц, являющихся участниками резерва управленческих кадров Магаданской области, в том числе: - профессиональная переподготовка; - получение второго высшего образования; - прохождение курсов повышения квалификации	постоянно 2017 - 2019 гг.	управляющий делами, отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	109,3	200,0	200,0

3.5.1	Участие лиц замещающих муниципальные должности в семинарах, Всероссийских конференциях	постоянно 2017 - 2019 гг.	управляющий делами, отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
3.6.	Введение новых форм обучения, ориентированных на развитие управленческих навыков в муниципальном управлении (организация тренингов, семинаров, получение консультационных услуг и др.)	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам, структурные подразделения администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
3.7.	Применение в практике кадровой работы при назначении муниципального служащего на вышестоящую должность или поощрении механизма обязательного учета факта длительного, безупречного и эффективного исполнения муниципальным служащим своих должностных (служебных) обязанностей	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
3.8.	Формирование единых подходов к технологиям кадровой работы, применяемых в органах местного самоуправления	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
3.9.	Организация работы по применению информационных технологий в системе управления кадровыми ресурсами ОМСУ при ведении реестров кадрового резерва, баз персональных данных, формировании муниципального заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировки муниципальных служащих	Постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
3.10.	Оптимизация системы ежегодных отчетов муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв, о результатах выполнения своих профессиональных служебных обязанностей, планов индивидуальной подготовки	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
	ИТОГО:			109,3	200,0	200,0
4. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы						
4.1.	Размещение информации о прохождении муниципальной службы на официальном сайте администрации городского округа	Постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
4.2.	Размещение муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы прохождения муниципальной службы	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
4.3.	Размещение информации о проведении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
4.4.	Размещение информации о проведении конкурса «Лучший муниципальный служащий»	ежегодно	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-

5. Мероприятия, направленные на противодействие коррупции						
5.1.	Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
5.2.	Повышение эффективности взаимодействия администрации Северо-Эвенского городского округа с надзорными органами	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам, структурные подразделения администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
5.3.	Совершенствование механизма контроля за соблюдением муниципальными служащими ограничений и запретов, связанных с прохождением муниципальной службы:	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
5.3.1.	Организация представления муниципальными служащими, замещающими должности, включенные в Перечень, сведений о доходах и расходах	январь-апрель ежегодно	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
5.3.2..	Организация представления гражданами, претендующими на замещение должностей муниципальной службы, включенных в Перечень, сведений о доходах	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
5.4.	Определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
6. Защита персональных данных						
6.1.	Совершенствование механизма контроля за защитой и неразглашением персональных данных	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
6.2.	Внедрение современных технологий в области технической защиты персональных данных	постоянно 2017 - 2019 гг.	отдел по общим и организационным вопросам администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
7. Приобретение жилых помещений муниципального специализированного жилищного фонда						
7.1.	Приобретение служебных жилых помещений гражданам, избранным на выборные должности в органы местного самоуправления Северо-Эвенского городского округа и гражданам, замещающим должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Северо-Эвенского городского округа	2017 - 2019 гг.	КУМИ администрации Северо-Эвенского городского округа	-	-	-
ИТОГО: 509,3 тыс. руб.				109,3	200,0	200,0