

**Постановление Администрации городского округа Стрежевой
от 01.10.2013 №700 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие
муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2014-2016 годы»
(в редакции от 30.09.2014 №734)**

В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 26.07.2013 № 528 «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке муниципальных программ, их формирования и реализации на территории городского округа Стрежевой», постановлением Администрации Томской области от 06.08.2013 №334а «Об утверждении ведомственных целевых программ»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2014-2016 годы» согласно приложению.
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления городского округа Стрежевой.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа, Управляющего делами Фишер Т.А.

И.о. Мэра городского округа,
первый заместитель Мэра

И.В.Садыкова

Приложение
УТВЕРЖДЕНА
постановлением
Администрации городского
округа Стрежевой от 01.10.2013
№700 (в редакции от 30.09.2014
№734)

**Муниципальная программа
«Развитие муниципальной службы городского округа
Стрежевой на 2014-2016 годы»**

ПАСПОРТ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Наименование муниципальной программы	«Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2014-2016 годы»			
Основание для разработки муниципальной программы	Постановление Администрации Томской области от 19.08.2014 № 51а «Об утверждении ведомственных целевых программ»			
Куратор муниципальной программы	Заместитель Мэра городского округа, Управляющий делами Администрации городского округа Стрежевой			
Координатор муниципальной программы	Управление делами Администрации городского округа Стрежевой			
Ответственный исполнитель муниципальной программы	Управление делами Администрации городского округа Стрежевой			
Исполнители мероприятий	<ul style="list-style-type: none"> – Управление делами Администрации городского округа Стрежевой (далее – УД); – Муниципальное казённое учреждение Управление образования Администрации городского округа Стрежевой (далее - УО); – Муниципальное казённое учреждение Управление культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой (далее - УКС и МП). 			
Стратегическая цель социально-экономического развития городского округа Стрежевой, на которую направлена реализация программы	Совершенствование системы муниципального управления, адаптированного к потребностям инновационной экономики, повышение эффективности деятельности инфраструктур управления процессом развития города			
Цель муниципальной программы	Повышение эффективности, открытости и престижности муниципальной службы, профессионализма муниципальных служащих, создание эффективной системы профилактики и противодействия коррупции на муниципальной службе			
Индикаторы (показатели) цели муниципальной программы и их значения (с детализацией по годам)	Индикаторы (показатели) цели	2014	2015	2016
	Индекс оценки развития кадрового потенциала и эффективности муниципальной службы исходя из достижений поставленных задач (1)	1	1	1
Задачи муниципальной программы	Задача 1. Повышение профессионализма муниципальных служащих, профессиональное развитие муниципальных служащих			
	Задача 2. Повышение профессионализма муниципальных служащих по вопросам			

	противодействия коррупции				
	Задача 3. Повышение открытости муниципальной службы				
	Индикаторы (показатели) задач	2014	2015	2016	
Индикаторы (показатели) задач муниципальной программы и их значения (с детализацией по годам)	Задача1. Повышение профессионализма муниципальных служащих, профессиональное развитие муниципальных служащих				
	Доля муниципальных служащих прошедших курсы повышения квалификации	16%	35%	50%	
	Задача2. Повышение профессионализма муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции				
	Доля муниципальных служащих прошедших курсы повышения квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия, а также лиц, работающих в точках коррупционных рисков	90%	90%	90%	
	Задача 3. Повышение открытости муниципальной службы				
	Количество обратившихся в органы местного самоуправления посредством сайта	30	50	70	
Сроки (этапы) реализации муниципальной программы	2014-2016 г.г.				
Объемы и источники финансирования муниципальной программы (с детализацией по годам реализации, тыс. рублей)	Источники финансирования				
		Всего (тыс.руб.)	2014 (тыс.руб.)	2015 (тыс.руб.)	2016 (тыс.руб.)
	Федеральный бюджет				
	Областной бюджет				
	Местные бюджеты	840,0	280,0	280,0	280,0
	Внебюджетные источники				
	Всего по источникам	840,0	280,0	280,0	280,0

(1) Индекс рассчитывается по формуле: $\Sigma 1 \times V1 + \Sigma 2 \times V2 + \Sigma 3 \times V3 = I$

Где: Σ – показатели выполнения поставленных задач:

$\Sigma 1$ – прохождение обучения каждым муниципальным служащим не реже одного раза в 3 года (за исключением лиц: старше 60 лет, вновь поступивших на муниципальную службу в текущем году и находящихся в декретном отпуске), рассчитывается в диапазоне от 0 до 1 пропорционально выполнению условия:

1, если условие соблюдено полностью, 0 – если не соблюдено

$\Sigma 2$ - прохождения курсов повышения квалификации по вопросам противодействия коррупции: 1 раз в 3 года лицами, ответственными за реализацию отдельных направлений противодействия и обязательное обучение лиц, работающих в зонах с наибольшим коррупционным риском по вопросам противодействия коррупции (за исключением лиц: старше 60 лет, вновь поступивших на муниципальную службу в текущем году и находящихся в декретном отпуске), рассчитывается в диапазоне от 0 до 1 пропорционально выполнению условия:

1, если условие соблюдено полностью, 0 – если не соблюдено

$\Sigma 3$ – достижение плановых показателей по количеству обращений в органы местного самоуправления посредством сайта, с учетом их рассмотрения в рамках действующего законодательства;

рассчитывается в диапазоне от 0 до 1 пропорционально выполнению условия:

1, если условие соблюдено полностью, 0 – если не соблюдено

V – вес критерия, определенный опытным путем, исходя из приоритетов поставленных задач и объема финансирования: $V1 = 0,7$, $V2 = 0,1$, $V3 = 0,2$.

**Приоритетные задачи социально-экономического
развития городского округа Стрежевой, на решение которых направлена
муниципальная программа**

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, потере доверия к органам местного самоуправления со стороны населения.

Эффективность управления определяется профессионализмом, деловыми и личностными качествами служащих, которые являются основным субъектом продвижения управленческих решений в жизнь. Проблема подбора и расстановки кадров на службе с учетом не только соответствия квалификационным качествам, но социальной сущности, нравственных ориентиров, моральности сознания, этики в настоящее время становится особенно актуальной как на государственной, так и на муниципальной службе.

Очевидно, что незачинное, деловое нечестное поведение, в том числе коррупционное поведение, коррупционная неустойчивость, наносят большой вред как отдельно взятой организации, так и обществу и государству в целом. Недаром формирование этики и норм служебного поведения, ответственность за несоблюдение указанных норм в новой редакции Федерального закона от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» получило нормативное закрепление.

Муниципальная служба городского округа Стрежевой имеет ряд системных кадровых проблем. Так за последние три года численности муниципальных служащих снизилась на 5,6%. Средний возраст муниципальных служащих 42 года. Средний возраст мужчин – 47 лет; женщин – 42 года. Самая возрастная группа – главная – средний возраст 51 год, самые молодые – младшая и старшая группа 23 и 38 лет. 34% муниципальных служащих – работающие пенсионеры

	До 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	Старше 60 лет	Средний возраст
муниципальные служащие, всего в том числе по группам	12	22	21	24	4	42
главная	0	2	3	10	2	51
ведущая	1	8	7	8	1	44
старшая	10	12	11	6	1	38
младшая	1	0	0	0	0	23

Распределение муниципальных служащих по профилю базового высшего образования

	Гуманитарные и социальные науки	В том числе юридическое	Экономика и управление	В том числе ГМУ	Физико-математические и естественные науки	Образование и педагогика	Другие
МС всего	24	15	25	5	1	23	10
главная	5	2	4	1	1	3	4
ведущая	3	3	9	1	0	10	3
старшая	15	10	12	3	0	9	4

30% МС имеет высшее образование гуманитарного профиля, в том числе почти 18% - юридическое, 28% - педагогического профиля.

В целом за последние три года кадровый состав муниципальной службы пополнился служащими, имеющими педагогическое образование (число таких специалистов за последние три года увеличилось на 7%), на 4% - специалистами в сфере социальной работы и на 1,6 – экономика и юриспруденция, сократилось число МС с образованием ГМУ

В динамике за последние 3 года на 10% сократилось число МС со стажем работы от 05 до 10 лет.

За последние три года кадровый состав муниципальной службы обновился на 1/3

Принято за 3 года на муниципальную службу – 27 человек, уволено с муниципальной службы 34 человека. Только в 2012 году с муниципальной службы уволились 17 человек. Среди уволившихся за последние 3 года 8 – состояли в кадровом резерве.

Причины увольнения:

- собственное желание работника (23 человека)
- перевод к другому работодателю (7 человек)
- в связи с истечением срока трудового договора (4 человека)

Средний возраст уволенных – 36 лет, образование высшее, стаж муниципальной службы 7 лет.

Так в Администрации городского округа Стрежевой в рамках реализации программы развития муниципальной службы в 2013 году с участием специалистов Консалтинговым центром «СТАТУС» было проведено социологическое исследование муниципальных служащих для выявления их внутрикорпоративных ценностей для разработки программы развития корпоративной культуры, в том числе формирования определенных ценностных установок.

Исследование показало, что для большинства муниципальных служащих основными критериями эффективности их деятельности выступают следующие: удовлетворенность граждан, соблюдение сроков выполнения работы, собственная удовлетворенность результатом деятельности. Эти же показатели являются лидирующими во всех группах сотрудников, условно выделенных в зависимости от должности и стажа работы в Администрации.

Во внутрикорпоративных ценностях в Администрации можно увидеть отражение современной модели «сервисного» муниципального управления, внедряемой в РФ с 2003 г.: ориентация на потребности населения, результативность. Собственная удовлетворенность сотрудников также важна в

системе менеджмента качества услуг, кроме того, свидетельствует о преобладающей внутренней, а не внешней мотивации муниципальных служащих, а следовательно, о большей устойчивости установок.

По мнению преобладающего большинства сотрудников Администрации, муниципальный служащий должен быть, прежде всего, компетентным в соответствующей сфере деятельности (85,9% от общего числа опрошенных) и ответственным (81,7%). Для эффективного выполнения работы, с точки зрения большинства муниципальных служащих, также требуются такие качества, как ориентация на достижение результата (57,7%), аналитические способности и навыки (54,9%), стрессоустойчивость (54,9%). Кроме того, следует выделить компетенции, которые отметили в качестве значимых более 40% сотрудников Администрации: готовность к саморазвитию (45,1%), ориентация на потребности общества, а не на личные потребности; неравнодушие к проблемам граждан (в сумме 45,1%), коммуникативные навыки (43,7%).

В качестве выявленной проблемы можно назвать следующие: результативность скорее понимается именно как соблюдение сроков, а не развитие управляемого в процесса в должном направлении. Причиной такого явления, вероятно, выступает большая загруженность сотрудников, что неоднократно подтверждается ответами на другие вопросы. Кроме того, в виду преобладания внутренней мотивации может быть затруднено формирование новых установок в корпоративной культуре, отвечающих современным требованиям и государства, и общества.

По мнению большинства сотрудников Администрации, в т.ч. в разрезе групп по должности и стажу, муниципальный служащий должен быть, прежде всего, компетентным в соответствующей сфере деятельности и ответственным. Социальную ориентацию служащего можно рассматривать в числе лидирующих качеств, опираясь на точку зрения самих сотрудников, с определенной натяжкой.

Более половины служащих Администрации испытывают потребность в развитии тех или иных компетенций. В первую очередь, об этом высказываются сотрудники в должности специалистов, а также со стажем работы до 8 лет.

В аспекте того, какие компетенции хотели бы развить у себя сами муниципальные служащие, можно отметить следующее. В основном, сотрудники заинтересованы в:

- формировании навыков стрессоустойчивости: способности «держать себя в руках» в любой ситуации, умении минимизировать последствия стресса;
- повышении компетентности в соответствующей сфере деятельности: области муниципального управления в целом, в сфере ЖКХ, ГО и ЧС, строительства, информационных технологий, культуры, юриспруденции;
- усовершенствовании коммуникативных навыков: делового общения и взаимодействия в конфликте, публичных выступлений, аргументации.

Основные факторы, приносящие удовлетворение, имеют существенный характер – это возможность для профессиональной самореализации, корпоративная культура, привлекательными ценностями которой являются сплоченность, работоспособность и профессионализм коллектива; осознание общественной значимости своей деятельности.

Неудовлетворенность и соответствующие ожидания связаны, прежде всего, с факторами материальной заинтересованности служащих, в первую очередь, заработной платой.

Таким образом, в муниципальной службе существует несколько взаимосвязанных проблем:

- 1) непрестижность муниципальной службы, высокая текучесть кадров на муниципальной службе;

- 2) преобладание в структуре муниципальной службы работающих пенсионеров;
- 3) уход с муниципальной службы молодых специалистов, непривлекательность службы для них;
- 4) потребность в профессиональном развитии и формировании необходимых компетенций муниципальной службы;
- 5) определенная «закрытость» муниципальной службы.

Официальный сайт органов местного самоуправления городского округа Стрежевой, как и любой сайт органа власти является «лицом» властной структуры. В последнее время, с ростом значения Интернета в медийном пространстве, официальные сайты становятся полноправными участниками деятельности по осуществлению информационной политики органа власти и при этом обладают рядом преимуществ перед другими официальными источниками опубликования, решая следующие задачи:

- задача наиболее оперативного, мобильного и многопланового предоставления информации о деятельности органов местного самоуправления. В отличие от других официальных источников информации, сайт не зависит от графика и периодичности выхода информационных выпусков, а также имеет меньше, чем другие средства массовой информации, ограничений по объему и способу предоставления публикуемой информации
- задача облегчения поиска информации о деятельности органа власти. На сайте вся информация собрана компактно, в одном месте, для поиска необходимых данных нет необходимости тратить длительное время, достаточно лишь задать поисковый запрос.
- Задача расширения возможностей для взаимодействия органа власти с населением путем предоставления возможности обратиться к должностному лицу посредством сайта, принять участие в опросах населения на сайте, оставить свое мнение о деятельности органа власти, а также создания другого интерактивного функционала.

Вместе с тем, если выделить сайты органов власти в отдельную группу в интернет-пространстве, то сайты-представители данной категории являются одними из наиболее разноплановых по типам содержимого. Таким образом, обратной стороной вышеперечисленных достоинств сайта как источника информации является проблема структурирования большого объема разнообразных данных, а также проблема обеспечения технических возможностей для удобного и легкого для восприятия предоставления различных типов информации (информационных сообщений, официальных документов, фото- и видеоматериалов). Кроме того, с учетом постоянно меняющегося законодательства, спектр данных, требующих опубликования, постоянно и не всегда предсказуемо меняется. Для примера: за период 2008-2013 годов количество разделов официального сайта органов местного самоуправления городского округа Стрежевой выросло на 160%, среднее количество обновлений в неделю выросло с 10-15 до 25-30.

Для того, чтобы в данных условиях обеспечить максимально эффективную работу сайта, необходимо отслеживать и изучать новые возможности, которые предоставляет рынок информационных технологий и, при необходимости, использовать их для развития сайта.

Таким образом, 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.

Основные цели и задачи целевой программы

Цель программы – повышение эффективности и престижности муниципальной службы, профессионализма муниципальных служащих, создание эффективной системы профилактики и противодействия коррупции на муниципальной службе

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:

1. Повышение профессионализма муниципальных служащих, профессиональное развитие муниципальных служащих
2. Повышение профессионализма муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции
3. Повышение открытости муниципальной службы

Перечень программных мероприятий муниципальной программы (подпрограммы), включая распределение объемов финансирования за счет средств местного бюджета

Перечень программных мероприятий муниципальной программы (подпрограммы), включая распределение объемов финансирования за счет средств местного бюджета (Приложение)

1. Профессиональная подготовка кадров для органов местного самоуправления городского округа Стрежевой и организация мероприятий, направленных на профессиональное развитие муниципальных служащих
средства планируется направить на реализацию мероприятий:

- профессиональное обучение муниципальных служащих по программам повышения квалификации
- участие в обучении, организуемом Администрацией Томской области
- обучение по программам повышения квалификации с отрывом от муниципальной службы
- обучение по программам повышения квалификации без отрыва от муниципальной службы
- обучение работников на семинарах, тренингах

2. Реализация мероприятий по противодействию коррупции в органах местного самоуправления городского округа Стрежевой
средства планируется направить на реализацию мероприятий:

- Обучение муниципальных служащих, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия коррупции
- Обучение муниципальных служащих, работающих в зонах с наибольшими коррупционными рисками

3. Внедрение современных технологий работы на муниципальной службе, повышение открытости муниципальной службы

средства планируется направить на реализацию 3 и 4 Этапов модернизации официального сайта местного самоуправления органов местного

самоуправления городского округа Стрежевой

Механизмы реализации и управления муниципальной программы, включая ресурсное обеспечение

Реализация Программы осуществляется исполнителями Программы. Текущее управление Программой, координацию действий исполнителей программных мероприятий и контроль за ее выполнением осуществляет Координационный совет по реализации приоритетных направлений кадровой политики органов местного самоуправления городского округа Стрежевой (распоряжение Администрации городского округа Стрежевой от 28.11.2012 № 328). Непосредственный контроль за ходом реализации мероприятий программы осуществляет Рабочая группа по координации действий исполнителей программных мероприятий городской целевой программы «Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой» при Координационном совете.

Ожидаемый социально-экономический эффект от реализации программы

Обеспечить течение трех лет обязательное прохождение курсов повышения квалификации не менее чем 50 процентами работников.

Проведение ежегодно не менее одного тренинга по формированию личностных профессиональных компетенций муниципальных служащих

Обеспечить 100% повышение квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия, а также лиц, работающих в точках коррупционных рисков

Предоставление информации о деятельности органов местного самоуправления развитие системы «обратной связи» (увеличение количества обратившихся в органы местного самоуправления посредством сайта):

- рост числа обращений к должностным лицам посредством сайта на 20%, как следствие – высвобождение временных ресурсов должностных лиц за счет снижения числа личных обращений, повышение результативности каждого конкретного обращения в связи с тем, что при поступлении опосредованного обращения должностное лицо обладает большими возможностями для прояснения деталей вопроса и для дачи максимально информативного ответа.

- повышение активности участия населения в опросах и голосованиях, проводимых на сайте, в том числе по вопросу качества предоставления муниципальных услуг.

- Привлечение пользователей к участию в работе сайта путем предоставления возможностей сообщить об ошибках и неточностях, вносить свои предложения. Как следствие – улучшение качества работы сайта, повышение уровня самосознания населения за счет возможности личного участия в работе органов местного самоуправления.

Приложение к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы городского округа
Стрежевой на 2014-2016 годы»

**Перечень программных мероприятий и ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы городского округа Стрежевой на 2014-2016 годы»**

№ п/п	Показатели	Наименование задачи, программных мероприятий муниципальной программы, источники финансирования	Значения по годам реализации				Срок реализации	Исполнитель (получатель) денежных средств муниципальной программы	Ожидаемый эффект (экономический, социальный)
			всего	в том числе по годам (тыс.руб.)					
				2014	2015	2016			
1	2	4	5	6	7	8	9	10	11
Цель программы: Повышение эффективности, открытости и престижности муниципальной службы, профессионализма муниципальных служащих, создание эффективной системы профилактики и противодействия коррупции на муниципальной службе									
	Объем финансирования, тыс. рублей	Всего по муниципальной программе, <i>в том числе за счет средств:</i>	840,0	280,0	280,0	280,0	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	Повышение эффективности и муниципального управления
		Федерального бюджета							
		Областного бюджета							
		Местного бюджета	840,0	280,0	280,0	280,0			
		Внебюджетных источников							
	Индикатор (показатель) цели	Индекс оценки развития кадрового потенциала и эффективности муниципальной службы исходя из достижений поставленных задач	1	1	1	1			
1.	Задача 1 муниципальной программы: Повышение профессионализма муниципальных служащих, профессиональное развитие муниципальных служащих								
	Объем финансирования, тыс. рублей	Всего по задаче 1: <i>в том числе за счет средств:</i>	632,6	212,6	210,0	210,0	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	Прохождение обучения каждым муниципальными
		Федерального бюджета							

		Местного бюджета	27,5	7,5	10,0	10,0			муниципальны х служащих, осуществляющ их свою деятельность по узкопрофильн ым направлениям
		Внебюджетных источников							
	Индикатор мероприятия 1.2.	Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам повышения квалификации с отрывом от муниципальной службы (человек)	3	1	1	1			
1.3	Мероприятие 3 Обучение по программам повышения квалификации без отрыва от муниципальной службы								
	Объем финансирован ия, тыс. рублей	Всего по мероприятию 3: <i>в том числе за счет средств:</i>	167, 2	60,8	53,2	53,2	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	Повышение уровня компетентност и муниципальны х служащих по соответствую щим сферам деятельности
		Федерального бюджета							
		Областного бюджета							
		Местного бюджета	167, 2	60,8	53,2	53,2			
		Внебюджетных источников							
	Индикатор мероприятия 1.3.	Количество муниципальных служащих и стоящих в резерве, прошедших обучение по программам повышения квалификации без отрыва от муниципальной службы (человек)	44	16	14	14			
1.4	Мероприятие 4 Обучение работников на семинарах, тренингах								
	Объем финансирован ия, тыс. рублей	Всего по мероприятию 4: <i>в том числе за счет средств:</i>	277, 9	64,3	106, 8	106,8	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	Повышение уровня подготовки муниципальны х служащих, усовершенств ование и приобретение
		Федерального бюджета							
		Областного бюджета							
		Местного бюджета	277, 9	64,3	106, 8	106,8			
		Внебюджетных источников							
	Индикатор	Количество муниципальных	44	4	20	20			

	мероприятия 1.4.	служащих прошедших обучение на семинарах, тренингах (человек)							практических навыков
2.	Задача 2 муниципальной программы: Повышение профессионализма муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции								
	Объем финансирования, тыс. рублей	Всего по задаче 2: <i>в том числе за счет средств:</i>	86,6	26,6	30,0	30,0	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	отсутствие фактов коррупционных нарушений муниципальными служащими
		Федерального бюджета							
		Областного бюджета							
		Местного бюджета	86,6	26,6	30,0	30,0			
		Внебюджетных источников							
	Индикатор задачи 2	Доля муниципальных служащих прошедших курсы повышения квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия, а также лиц, работающих в точках коррупционных рисков (%)	90	90	90	90			
2.1	Мероприятие 1 Обучение муниципальных служащих, ответственных за реализацию отдельных направлений противодействия коррупции								
	Объем финансирования, тыс. рублей	Всего по мероприятию 1: <i>в том числе за счет средств:</i>	59,0	19,0	20,0	20,0	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	Прохождения курсов повышения квалификации по вопросам противодействия коррупции: 1 раз в 3 года лицами, ответственным и за реализацию
		Федерального бюджета							
		Областного бюджета							
		Местного бюджета	59,0	19,0	20,0	20,0			
		Внебюджетных источников							
	Индикатор мероприятия 2.1.	Количество муниципальных служащих прошедших курсы повышения квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, ответственных за реализацию отдельных	15	5	5	5			

		направлений противодействия (человек)								отдельных направлений противодействия (за исключением лиц: старше 60 лет, вновь поступивших на муниципальную службу в текущем году и находящихся в декретном отпуске)
2.2. Мероприятие 2 Обучение муниципальных служащих, работающих в зонах с наибольшими коррупционными рисками										
	Объем финансирования, тыс. рублей	Всего по мероприятию 2: <i>в том числе за счет средств:</i>	27,6	7,6	10,0	10,0	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	Обязательное обучение лиц, работающих в зонах с наибольшим коррупционным риском по вопросам противодействия коррупции (за исключением лиц: старше 60 лет, вновь поступивших на муниципальную	
		Федерального бюджета								
		Областного бюджета								
		Местного бюджета	27,6	7,6	10,0	10,0				
		Внебюджетных источников								
	Индикатор мероприятия 2.2.	Количество муниципальных служащих прошедшие курсы повышения квалификации по вопросам противодействия коррупции лиц, работающих в зонах с наибольшими коррупционными рисками (человек)	6	2	2	2				

										ю службу в текущем году и находящихся в декретном отпуске)
3.	Задача 3 муниципальной программы: Повышение открытости муниципальной службы									
Объем финансирования, тыс. рублей	Всего по задаче 3 <i>в том числе за счет средств:</i>	120,8	40,8	40,0	40,0	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	Повышение уровня информационной открытости органов местного самоуправления		
	Федерального бюджета									
	Областного бюджета									
	Местного бюджета	120,8	40,8	40,0	40,0					
	Внебюджетных источников									
Индикаторы задачи 3	Количество обращений в органы местного самоуправления посредством сайта (едениц)	90	20	30	40					
3.1.	Мероприятие 1 Этапы модернизации официального сайта органов местного самоуправления городского округа Стрежевой									
Объем финансирования, тыс. рублей	Всего по мероприятию 1: <i>в том числе за счет средств:</i>	120,8	40,8	40,0	40,0	2014-2016	Администрация городского округа Стрежевой	Обеспечение сайта новыми техническими возможностями и для удобного и легкого для восприятия предоставления информации		
	Федерального бюджета									
	Областного бюджета									
	Местного бюджета	120,8	40,8	40,0	40,0					
	Внебюджетных источников									
Индикатор мероприятия 3.1.	Количество внесенных изменений для усовершенствования работы сайта (едениц)	30	10	10	10					