

ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 21 октября 2013 г. N 1276-ПП

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ "РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ
В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДО 2020 ГОДА"**

В целях реализации программно-целевого метода бюджетного планирования, руководствуясь [статьей 179](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации, [Постановлением](#) Правительства Свердловской области от 13.08.2013 N 1009-ПП "Об утверждении Порядка формирования и реализации государственных программ Свердловской области и внесении изменений в Постановление Правительства Свердловской области от 17.09.2010 N 1347-ПП "Об утверждении Порядка разработки и реализации областных целевых программ", Правительство Свердловской области постановляет:

1. Утвердить государственную [программу](#) Свердловской области "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года" (прилагается).
2. Контроль за выполнением настоящего Постановления возложить на Заместителя Председателя Правительства Свердловской области А.Р. Салихова.
3. Настоящее Постановление вступает в силу с 01 января 2014 года.
4. Настоящее Постановление опубликовать в "Областной газете".

Председатель Правительства
Свердловской области
Д.В.ПАСЛЕР

Утверждена
Постановлением Правительства
Свердловской области
от 21 октября 2013 г. N 1276-ПП

**ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОГРАММА СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
"РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ДО 2020 ГОДА"**

Государственная программа Свердловской области "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года" включает в себя две подпрограммы:

- 1) "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области до 2020 года";
- 2) "Противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года".

ПАСПОРТ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
"РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ДО 2020 ГОДА"

<p>Ответственный исполнитель государственной программы Свердловской области "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года" (далее - государственная программа, государственная программа "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года")</p>	<p>Управление делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области</p>
<p>Сроки реализации государственной программы</p>	<p>2014 - 2020 годы</p>
<p>Цели и задачи государственной программы</p>	<p>Цель 1: формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе государственного и муниципального управления, направленного на обеспечение социально-экономического развития Свердловской области. Задачи: 1) совершенствование правового регулирования государственного и муниципального управления Свердловской области в сфере кадровой политики; 2) создание эффективной целостной системы и механизмов формирования и функционирования кадрового состава в сфере государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области на основе внедрения новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы Свердловской области; 3) обеспечение взаимосвязи государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области; 4) повышение эффективности системы мер по противодействию коррупции на государственной гражданской и муниципальной службе в Свердловской области. Цель 2: искоренение причин и условий, порождающих</p>

	<p>коррупцию на территории Свердловской области. Задача: обеспечение выполнения на территории Свердловской области норм антикоррупционного поведения</p>
Перечень подпрограмм государственной программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области до 2020 года. 2. Противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года
Перечень основных целевых показателей государственной программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля нормативных правовых актов в Свердловской области, принятие которых предусмотрено федеральным законодательством о государственной гражданской службе, муниципальной службе, противодействии коррупции, принятых в Свердловской области, от общего количества нормативных актов, принятие которых предусмотрено. 2. Доля государственных органов Свердловской области, где внедрена система комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности и общественной оценки их деятельности, от общего количества государственных органов Свердловской области. 3. Доля государственных гражданских служащих Свердловской области, прошедших обучение за счет областного бюджета, от общего количества государственных гражданских служащих Свердловской области. 4. Доля муниципальных служащих Свердловской области, прошедших обучение за счет областного бюджета, от общего количества муниципальных служащих. 5. Индекс восприятия коррупции населением Свердловской области
Объемы финансирования государственной программы по годам реализации	<p>Всего - 158027,9 тыс. рублей, в том числе областной бюджет:</p> <p>2014 год - 23526,0 тыс. рублей; 2015 год - 22173,4 тыс. рублей; 2016 год - 23505,7 тыс. рублей; 2017 год - 22305,7 тыс. рублей; 2018 год - 22305,7 тыс. рублей; 2019 год - 22105,7 тыс. рублей; 2020 год - 22105,7 тыс. рублей</p>

Адрес размещения государственной программы в сети Интернет	http://gubernator96.ru/article/show/id/93 http://corruption.midural.ru/normbase/524
--	--

**ПАСПОРТ
ПОДПРОГРАММЫ 1 "РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДО 2020 ГОДА"**

Ответственный исполнитель	Управление делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области
Сроки реализации	2014 - 2020 годы
Цели и задачи	<p>Цель: формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе государственного и муниципального управления, направленного на обеспечение социально-экономического развития Свердловской области.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) совершенствование правового регулирования государственного и муниципального управления Свердловской области в сфере кадровой политики; 2) создание эффективной целостной системы и механизмов формирования и функционирования кадрового состава в сфере государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области на основе внедрения новых принципов кадровой политики; 3) обеспечение взаимосвязи государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области; 4) повышение эффективности системы мер по противодействию коррупции на государственной гражданской и муниципальной службе в Свердловской области
Перечень подпрограмм	нет
Перечень основных целевых показателей	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля нормативных правовых актов в Свердловской области, принятие которых предусмотрено федеральным законодательством о государственной гражданской службе, муниципальной службе, противодействии коррупции, принятых в Свердловской области, от общего количества нормативных актов, принятие которых предусмотрено. 2. Доля государственных органов Свердловской области, где внедрена система комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности и общественной оценки их деятельности, от общего количества государственных органов Свердловской области. 3. Доля государственных гражданских служащих Свердловской области, прошедших обучение за счет областного бюджета, от общего количества государственных гражданских служащих Свердловской области. 4. Доля муниципальных служащих Свердловской области, прошедших обучение за счет областного бюджета, от общего количества муниципальных служащих

Объемы финансирования по годам реализации	Всего - 147727,9 тыс. рублей, в том числе областной бюджет: 2014 год - 22526,0 тыс. рублей; 2015 год - 20923,4 тыс. рублей; 2016 год - 20855,7 тыс. рублей; 2017 год - 20855,7 тыс. рублей; 2018 год - 20855,7 тыс. рублей; 2019 год - 20855,7 тыс. рублей; 2020 год - 20855,7 тыс. рублей
Адрес размещения в сети Интернет	http://gubernator96.ru/article/show/id/93

Раздел 1. ХАРАКТЕРИСТИКИ И АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления" определены основные принципы и направления дальнейшего совершенствования системы государственного управления и развития кадрового потенциала Российской Федерации.

Повышение эффективности государственного и муниципального управления в качестве одного из приоритетных направлений развития Свердловской области установлено **Программой** социально-экономического развития Свердловской области на 2011 - 2015 годы, утвержденной Законом Свердловской области от 15 июня 2011 года N 36-ОЗ "О Программе социально-экономического развития Свердловской области на 2011 - 2015 годы". Конкретные направления развития государственной и муниципальной службы в целях повышения эффективности государственного и муниципального управления раскрываются в Федеральной **программе** "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)", утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261, а в Свердловской области - в **Постановлении** Правительства Свердловской области от 18.02.2013 N 178-ПП "Об утверждении Концепции областной целевой программы "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области" на 2013 - 2015 годы".

Выработка единого подхода в развитии кадровой политики и создание эффективной целостной системы формирования кадрового потенциала в Свердловской области являются важнейшими ресурсами регионального развития. Целенаправленное формирование кадрового состава влияет на эффективность государственного и муниципального управления, успешность социально-экономического развития региона.

В настоящее время в Свердловской области созданы правовые основы и обеспечено стабильное функционирование государственного и муниципального управления, а именно:

1) в целях реализации федерального законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе, противодействию коррупции разработана нормативная правовая база Свердловской области;

2) создана система мониторинга формирования кадрового состава на государственной гражданской и муниципальной службе;

3) в рамках реализации государственного заказа разработана и внедрена система организации переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих Свердловской области за счет средств областного бюджета;

4) разработана система повышения квалификации лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих;

5) на постоянной основе формируется реестр государственных гражданских служащих Свердловской области и кадровый резерв Свердловской области;

6) разработана система осуществления проверочных мероприятий по соблюдению законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе;

7) разработан порядок формирования резерва управленческих кадров Свердловской области и на постоянной основе осуществляется работа с ним;

8) разработана и применяется система контроля за соблюдением государственными гражданскими служащими и лицами, замещающими государственные должности Свердловской области, ограничений и запретов, установленных законодательством о государственной гражданской службе и противодействии коррупции;

9) разработана система профилактических мер противодействия коррупции на государственной гражданской и муниципальной службе;

10) создана и успешно работает областная комиссия по реализации государственных гарантий,

предоставляемых государственным гражданским служащим Свердловской области;

11) создана и эффективно работает постоянная рабочая группа при комиссии по совершенствованию государственного управления и структуры исполнительных органов государственной власти Свердловской области.

В целях анализа тенденций развития систем государственного и муниципального управления в разрезе кадровой политики, проводимой органами государственной власти и органами местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, необходимо рассматривать четыре взаимосвязанных направления (блока вопросов), в рамках которых планируется проведение мероприятий.

1. Развитие государственной гражданской службы в Свердловской области.

Развитие государственной гражданской службы в Свердловской области характеризуется качественным составом государственных гражданских служащих Свердловской области. Характеристика современного качественного состава государственных гражданских служащих Свердловской области базируется на следующих ключевых показателях.

По состоянию на 01 июля 2013 года штатная численность государственных гражданских служащих Свердловской области составила 6237 должностей, при фактической численности госслужащих 6001 человек (на 01 января 2012 года - 5969 человек, 2011 года - 6847 человек, 2010 года - 7116 человек).

За период с 01 января 2013 года по 01 июля 2013 года произошло увеличение штатной численности государственных гражданских служащих Свердловской области на 92 единицы. Вместе с тем с 2010 года количество государственных гражданских служащих Свердловской области уменьшилось на 1115 человек (15,7 процента).

Укомплектованность должностей государственной гражданской службы Свердловской области составляет 96 процентов.

Количество государственных гражданских служащих Свердловской области, имеющих высшее профессиональное образование, по состоянию на 01 июля 2013 года составило 5516 человек (92 процента). Данный показатель увеличился по сравнению с предыдущим периодом на 4 процента, в течение последних пяти лет - на 10,9 процента (на 01 января 2009 года - 81,1 процента).

Из общего количества государственных гражданских служащих, имеющих высшее профессиональное образование, 630 человек (11 процентов) имеют два и более высших профессиональных образования.

В то же время количество государственных гражданских служащих Свердловской области, имеющих среднее профессиональное образование, составило 485 человек (8 процентов). Данный показатель уменьшился по сравнению с 2012 годом на 3,5 процента. Эту группу составляют лица, относящиеся к категории "обеспечивающие специалисты" младшей группы должностей, которые в соответствии с Федеральным [законом](#) от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" могут иметь среднее профессиональное образование.

Увеличилось число лиц с высшей квалификацией: ученые степени кандидата наук и доктора наук имеют 103 человека (1,7 процента от общего числа государственных гражданских служащих Свердловской области). Данный показатель увеличился по сравнению с 2012 годом на 0,5 процента.

Анализируя возрастной состав государственных гражданских служащих области, следует отметить, что в 2013 году находится в возрастной категории от 30 до 39 лет - 1927 человек (32 процента). Данный показатель за период с 2009 года по 2013 год увеличился на 4,1 процента (на 01 января 2009 года - 27,9 процента).

Количество молодых специалистов в возрасте до 30 лет за период с 2010 по 2013 год изменилось незначительно: 2013 год - 19 процентов, 2012 год - 21 процент, 2011 год - 21,5 процента, 2010 год - 21,4 процента.

Наименьшее количество государственных гражданских служащих Свердловской области в 2013 году по-прежнему находится в возрасте от 60 до 65 лет - 77 человек (1,5 процента). Данный показатель за последние пять лет уменьшился на 0,2 процента (на 01 января 2009 года - 1,7 процента).

При этом значительное количество государственных гражданских служащих Свердловской области в 2013 году находится в возрасте от 40 до 49 лет - 1537 человек (26 процентов).

Анализ гендерного состава государственных гражданских служащих области свидетельствует о сохраняющейся тенденции увеличения численности женщин на гражданской службе. Так, общая численность женщин, замещающих должности государственной гражданской службы Свердловской области, по состоянию на 01 июля 2013 года составляет 4888 человек, или 81 процент. При этом за последние пять лет количество женщин на государственной службе снизилось (на 01 января 2009 года - 88,3 процента).

Анализ качественного состава государственных гражданских служащих области по стажу и опыту работы показывает, что на должностях государственной гражданской службы Свердловской области примерно в равных частях сочетаются группы служащих, имеющих достаточный опыт работы, и

работников, сравнительно недавно пришедших в государственные органы Свердловской области: большинство государственных гражданских служащих Свердловской области имеют значительный стаж государственной службы от 5 до 10 лет - 1405 человек (23,5 процента), от 10 до 15 лет - 1346 человек (22,6 процента), количество молодых специалистов, имеющих стаж государственной службы от 0 до 5 лет, составляет 1745 человек (29,3 процента).

Названные показатели свидетельствуют о необходимости проведения мероприятий по адаптации и профессиональному развитию кадров, поступивших на государственную гражданскую службу Свердловской области, в том числе создание системы наставничества на государственной гражданской службе Свердловской области.

В 2013 году в государственных органах Свердловской области состоялось 791 назначение на должности государственной гражданской службы Свердловской области, из них:

152 назначения (19,2 процента) - по результатам конкурса;

167 назначений (21,1 процента) - из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе;

144 назначения (18,2 процента) - по срочному служебному контракту;

328 назначений (41,5 процента) - по иным основаниям (104 - в связи с сокращением штата и реорганизацией, 140 - на должности государственной гражданской службы младшей группы, 70 - на должности государственной гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)", 14 - на должности государственной гражданской службы, замещение которых связано с использованием государственной тайны).

На государственной гражданской службе Свердловской области продолжается развитие современных кадровых технологий.

Назначение на вакантные должности государственной гражданской службы Свердловской области, подлежащие в соответствии с Федеральным [законом](#) от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" замещению посредством проведения конкурса, производится только через процедуры конкурсного отбора.

В целях реализации [статьи 22](#) Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", [Указа](#) Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года N 112 "О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации" и [статьи 18](#) Закона Свердловской области от 15 июля 2005 года N 84-ОЗ "Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области" во всех государственных органах Свердловской области действуют комиссии по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Свердловской области (далее - конкурсные комиссии).

Для формирования составов конкурсных комиссий Департаментом кадровой политики Губернатора Свердловской области сформирован и постоянно обновляется список представителей научных и образовательных учреждений и иных организаций, которые рекомендуются для включения в конкурсные комиссии в качестве независимых экспертов.

Оценка соответствия государственных гражданских служащих Свердловской области замещаемым должностям государственной гражданской службы области осуществляется посредством проведения аттестации; присвоение классов чинов производится на основе квалификационных экзаменов.

В соответствии со [статьей 48](#) Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и [статьей 26](#) Закона Свердловской области от 15 июля 2005 года N 84-ОЗ "Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области" в первом полугодии 2013 года 361 государственный гражданский служащий Свердловской области прошел аттестацию, из них:

рекомендованы для включения в кадровый резерв - 13 человек (2,1 процента);

направлен на профессиональную переподготовку и повышение квалификации 1 человек (0,1 процента).

В целях реализации [статьи 49](#) Федерального закона от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации", [Указа](#) Президента Российской Федерации от 01 февраля 2005 года N 111 "О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)" и [статьи 25](#) Закона Свердловской области от 15 июля 2005 года N 84-ОЗ "Об особенностях государственной гражданской службы Свердловской области" в первом полугодии 2013 года в государственных органах Свердловской области проведены квалификационные экзамены для государственных гражданских служащих Свердловской области.

В Свердловской области осуществляется формирование кадрового резерва на государственной гражданской службе Свердловской области.

Кадровый резерв государственного органа Свердловской области формируется подразделениями соответствующего государственного органа Свердловской области по вопросам государственной гражданской службы и кадров.

Кадровый резерв Свердловской области формируется уполномоченным государственным органом Свердловской области в сфере управления государственной гражданской службой Свердловской области.

Включение государственного гражданского служащего Свердловской области (гражданина) в кадровый резерв государственного органа Свердловской области осуществляется по результатам конкурса, а также по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

По состоянию на 01 июля 2013 года в кадровом резерве для замещения должностей государственной гражданской службы в государственных органах Свердловской области состояли 1542 человека. По результатам конкурсов в первом полугодии 2013 года в кадровый резерв в государственных органах Свердловской области были включены 215 человек.

С лицами, включенными в кадровый резерв для замещения должностей государственной гражданской службы Свердловской области, организуется работа по их дополнительной профессиональной подготовке в соответствии с разработанными планами.

Вместе с тем существует необходимость совершенствования работы с кадровым резервом, в том числе усиления контроля за оценкой выполнения планов индивидуальной подготовки резервистов.

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" в Свердловской области осуществляется создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, что является одной из основных задач совершенствования государственной гражданской службы Свердловской области, с применением компьютерных программ, обеспечивающих учет государственных гражданских служащих, направленных на повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

Анализируя количество государственных гражданских служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, следует отметить, что по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в 2010 году было обучено 855 человек (12,5 процента от общего числа государственных гражданских служащих), в 2011 году - 1707 человек (28,6 процента от общего числа государственных гражданских служащих), в 2012 году - 1226 человек (19,8 процента от общего числа государственных гражданских служащих).

В целях совершенствования государственного управления, конкретизации полномочий и оптимизации численности государственных гражданских служащих Свердловской области [Указом](#) Губернатора Свердловской области от 09.02.2009 N 97-УГ "О комиссии по совершенствованию государственного управления и структуры исполнительных органов государственной власти Свердловской области" образована комиссия по совершенствованию государственного управления и структуры исполнительных органов государственной власти Свердловской области, при которой создана постоянная рабочая группа для оперативного рассмотрения предложений руководителей исполнительных органов государственной власти Свердловской области по вопросам штатной численности и структуры соответствующих органов. С момента образования комиссии проведено 10 заседаний, на которых рассмотрено 87 вопросов.

Вместе с тем сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала в системе государственной гражданской службы Свердловской области:

1. Современные методы планирования и регламентации труда государственных гражданских служащих области не получили широкого распространения, а предусмотренные действующим федеральным и областным законодательством механизмы материального и морального стимулирования государственных гражданских служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что не усиливает мотивацию государственных гражданских служащих.

2. Оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области еще слабо увязана с ее результативностью и с тем, насколько качественно в государственных органах Свердловской области исполняются государственные функции и оказываются государственные услуги. Отсутствуют научно обоснованные критерии оценки результативности деятельности государственных гражданских служащих.

3. Недостаточно внимание со стороны руководителей государственных органов Свердловской области к профессиональному развитию государственных гражданских служащих и соблюдению периодичности направления государственных гражданских служащих на получение дополнительного профессионального образования.

4. Недостаточно использование информационных технологий при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв, что способствует проявлениям бюрократизма и коррупции.

5. Система работы с кадровым резервом на государственной гражданской службе в Свердловской области требует дальнейшего совершенствования, в том числе в части правового регулирования.

6. Отсутствуют механизмы стимулирования лиц, имеющих значительный стаж и опыт государственной гражданской службы, к выполнению функций наставников для молодых специалистов.

7. Необходимо совершенствование полномочий, структуры и штатной численности исполнительных органов государственной власти Свердловской области.

8. Недостаточна правовая урегулированность отдельных вопросов прохождения государственной гражданской службы Свердловской области.

2. Развитие муниципальной службы в Свердловской области.

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" и [Законом](#) Свердловской области от 29 октября 2007 года N 136-ОЗ "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" развитие местного самоуправления обеспечивается муниципальными программами и программами развития муниципальной службы Свердловской области, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджета Свердловской области.

Основой реформирования муниципальной службы области явилась областная государственная [программа](#) "Реформирование и развитие государственной гражданской службы Свердловской области (2010 - 2013 годы)", утвержденная Постановлением Правительства Свердловской области от 19.10.2009 N 1452-ПП "Об областной государственной программе "Реформирование и развитие государственной гражданской службы Свердловской области (2010 - 2013 годы)", направленная на обеспечение непрерывности процесса совершенствования муниципальной службы в Свердловской области, формирование кадрового обеспечения реформы местного самоуправления.

Фактическая численность муниципальных служащих в Свердловской области составляла на 01 июля 2013 года 7382 человека. По сравнению с 2011 годом численность увеличилась на 561 человека, что составляет чуть более 8 процентов; по сравнению с 2012 годом - на 132 человека, что составляет около 2 процентов.

За период с 2011 года по 01 июля 2013 года произошло качественное улучшение состава муниципальных служащих по большинству показателей. Это обусловлено проведением реформы муниципальной службы, применением современных кадровых технологий, соблюдением законодательства о муниципальной службе.

Одним из основных условий поступательного развития муниципального образования является повышение профессионализма и компетентности кадрового состава органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области.

По состоянию на 01 июля 2013 года высшее профессиональное образование имеют 6490 муниципальных служащих, или более 87 процентов от их общего количества; среднее, среднее профессиональное образование имеют 892 человека, или около 13 процентов служащих. Более 7 процентов (539 муниципальных служащих) в Свердловской области получили два и более высших образования, 48 муниципальных служащих в Свердловской области имеют ученую степень. При этом количество муниципальных служащих, не соответствующих квалификационным требованиям к уровню образования для замещения должностей муниципальной службы, снизилось за период с 01 января 2010 года по 01 июля 2013 года с 6 процентов в 2010 году до 0,25 процента в 2013 году.

Улучшение качественного состава муниципальных служащих по уровню образования во многом вызвано активной работой по контролю за соблюдением квалификационных требований к должностям муниципальной службы, проводившейся кадровыми службами органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, совместно с Департаментом кадровой политики Губернатора Свердловской области.

В распределении по возрасту состав муниципальных служащих области выглядит следующим образом (по состоянию на 01 июля 2013 года):

- до 30 лет - 1080 человек, или 15 процентов;
- от 30 до 39 лет - 2097 человек, или 28 процентов;
- от 40 до 49 лет - 2013 человек, или 27 процентов;
- от 50 до 59 лет - 2022 человека, или 27 процентов;
- от 60 лет и старше - 170 человек, или 3 процента.

В целом можно говорить об омоложении муниципальной службы в области: если в 2010 году должности муниципальной службы замещали 1651 служащий в возрасте до 40 лет, или 37 процентов, то в настоящее время - 3177 служащих, или 43 процента от общего количества муниципальных служащих. Средний возраст муниципальных служащих на муниципальной службе в Свердловской области в 2010 году составлял 46,5 лет, в 2011 году - 43 года, в 2013 - 42 года.

В настоящее время в составе муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципальных образований в Свердловской области в основном преобладают женщины - 5869 человек, или 80 процентов.

В распределении по стажу муниципальной службы состав муниципальных служащих выглядит следующим образом:

до 1 года - 629 человек, или 8,5 процента служащих;
от 1 года до 5 лет - 1560 человек, или 21,1 процента служащих;
от 5 до 10 лет - 1715 человек, или 23,2 процента служащих;
от 10 до 20 лет - 2357 человек, или 32,0 процента служащих;
более 20 лет - 1121 человек, или 15,2 процента служащих.

На 92 человека по сравнению с 2012 годом увеличилось количество служащих с опытом работы в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, более 20 лет, что свидетельствует о стабильности и преемственности системы управления.

Профессиональное развитие муниципальных служащих в области осуществляется на основании соответствующих программ.

В результате по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в 2010 году было обучено 1275 человек (21,6 процента от общего числа муниципальных служащих), в 2011 году - 1565 человек (22,9 процента от общего числа муниципальных служащих), в 2012 году - 1246 человек (17,2 процента от общего числа муниципальных служащих), в 2013 году (за первое полугодие) - 709 человек (9,6 процента от общего числа муниципальных служащих), планируемый показатель по итогам 2013 года - 1207 человек (16,4 процента от общего числа муниципальных служащих). Анализируя количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, следует отметить недостаточное внимание со стороны глав муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, к задаче профессионального развития муниципальных служащих.

Анализ кадрового состава руководителей в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области, в 2013 году показал следующее:

40 процентов глав муниципальных образований находятся в возрасте от 30 до 50 лет, 60 процентов глав - в возрасте старше 50 лет, главы муниципальных образований моложе 30 лет отсутствуют;

около 40 процентов глав муниципальных образований имеют стаж работы в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, до 5 лет;

более 91 процента глав муниципальных образований имеют высшее образование, из них около 40 процентов - техническое; более 38 процентов юридическое или экономическое, 12 глав муниципальных образований получили образование по специальности "государственное и муниципальное управление".

Вышеуказанное свидетельствует о том, что и для глав муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, необходимо проводить дополнительную работу по переподготовке и повышению квалификации.

По состоянию на 01 июля 2013 года кадровые резервы сформированы в 82 муниципальных образованиях из 94. В первом полугодии 2013 года из кадрового резерва были замещены 22 вакантные должности муниципальной службы, общее количество лиц, состоящих в кадровом резерве, - 1813 человек.

По состоянию на 01 июля 2013 года в развитии муниципальной службы существует ряд проблем:

1) отсутствие профильного профессионального образования у муниципальных служащих: несмотря на высокий уровень образования, большинство муниципальных служащих не имеют образования по соответствующей специальности;

2) применение устаревших кадровых технологий оценки и подбора кадров на муниципальной службе в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;

3) отсутствие системности в работе с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;

4) слабая система мотивации муниципальных служащих, что не позволяет поощрять высокоэффективных служащих;

5) негативный имидж муниципального служащего и неконкурентоспособный уровень заработной платы, что не позволяет привлекать на службу высокопрофессиональных специалистов;

6) низкий уровень материально-технического обеспечения деятельности органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;

7) недостаточное использование современных информационных технологий (электронный документооборот, автоматизированные системы управления, система электронных услуг населению).

3. Работа по формированию и использованию резерва управленческих кадров Свердловской области.

Во исполнение Поручений Президента Российской Федерации от 01.08.2008 N Пр-1573 и от 17.03.2009 N Пр-662 в Свердловской области сформирован резерв управленческих кадров для замещения вакантных должностей государственной гражданской и муниципальной службы и руководителей приоритетных сфер экономики.

Цель - формирование эффективного состава управленческих кадров, отвечающих квалификационным требованиям, проявивших себя в сфере профессиональной и общественной деятельности, обладающих необходимыми личностными и деловыми качествами, высокой степенью ответственности.

По состоянию на 01 июля 2013 года в резерв управленческих кадров Свердловской области включены 183 резервиста.

Резерв управленческих кадров Свердловской области можно охарактеризовать по следующим параметрам:

1) по гендерному признаку: в составе резерва 108 мужчин и 75 женщин;

2) по уровню образования/наличия ученых степеней: 9,50 процента - кандидаты и доктора наук, 22 процента имеют два и более высших образования, 3,5 - соискатели ученых степеней;

3) по группам резерва:

в группе 1 "Резерв управленческих кадров на руководящие должности в исполнительных органах власти Свердловской области" состоит 94 человека;

в группе 2 "Резерв управленческих кадров на выборные должности в законодательных (представительных) органах власти Свердловской области и резерв должностных лиц органов местного самоуправления - руководителей муниципальных образований (городских округов и муниципальных районов)" - 53 человека;

в группе 3 "Резерв управленческих кадров на должности руководителей государственных предприятий и учреждений, предприятий и организаций регионального значения с долей собственности региона 25 и более процентов" - 36 человек (в том числе по отраслям: культура - 9 человек, промышленность и наука - 7 человек, агропромышленный комплекс - 7 человек, образование и наука - 5 человек, строительство и жилищно-коммунальное хозяйство - 4 человека, здравоохранения и фармацевтика - 3 человека, природоохранная деятельность - 1 человек);

4) по возрасту:

25 - 35 лет - 15 человек (8 процентов);

35 - 45 лет - 85 человек (46,4 процента);

старше 45 лет - 83 человека (45,6 процента).

С момента формирования резерва управленческих кадров Свердловской области (2008 - 2009 годы) из его состава был назначен 71 человек на должности руководителей, заместителей руководителей государственных органов Свердловской области.

В 2012 году процент назначений на управленческие должности из резервов составил 31 процент, в 2011 году - 28 процентов, в 2010 году - 26 процентов.

Процесс формирования резерва управленческих кадров Свердловской области состоит из трех этапов, закрепленных в положении о резерве управленческих кадров Свердловской области:

1) первый этап - самовыдвижение кандидатов;

2) второй этап - прием и анализ документов кандидатов;

3) третий этап - итоговый отбор кандидатов (включающий оценку профессионально-деловых и личностных качеств кандидата).

Каждому резервисту определен куратор профессиональной подготовки из числа руководителей исполнительных органов государственной власти Свердловской области.

Подготовка лиц, включенных в резерв управленческих кадров Свердловской области, осуществляется по следующим формам:

1) самоподготовка и самообразование (в первую очередь);

2) участие в семинарах, конференциях, "круглых столах".

В процессе формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров Свердловской области необходимо выделить ряд проблем, препятствующих эффективной работе с резервом:

1) проблема организации системности в работе с резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава руководителей государственной гражданской службы, как следствие, низкий процент назначений. Предлагается внедрить систему планирования потребности в управленческих кадрах, нормативно закрепив механизм реализации, увеличив в перспективе процент назначений из резерва управленческих кадров Свердловской области;

2) отсутствие методик оценки профессионально-деловых качеств кандидатов и лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Свердловской области. В рамках решения проблемы необходима разработка оценочных программ по системе "аутсорсинг" с привлечением специалистов (психологов), занимающихся профессиональным отбором персонала.

4. Система мер по противодействию коррупции в сфере государственного и муниципального управления Свердловской области.

В Свердловской области осуществлен комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, методологических основ противодействия коррупции в системе государственной гражданской службы Свердловской области.

Правовыми актами Свердловской области урегулированы все основные вопросы в сфере противодействия коррупции. Ведется работа по совершенствованию нормативной правовой базы по формированию и функционированию системы противодействия коррупции в системе государственного и муниципального управления Свердловской области.

Организована работа по систематическому проведению мониторинга выполнения государственными гражданскими служащими Свердловской области обязанностей, ограничений и запретов, связанных с государственной гражданской службой, требований к служебному поведению.

Проводится мониторинг эффективности функционирования комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов (далее - комиссии), созданных в государственных органах Свердловской области и органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области.

В государственных органах в 2010 году проведено 708 заседаний комиссий. Аналогичный показатель за 2011 год составляет 485 заседаний, за 2012 год - 424 заседания, за первое полугодие 2013 года - 184 заседания. Тематика вопросов, рассмотренных на комиссиях государственных органов Свердловской области за период с 2010 года по 1 полугодие 2013 года, представлена в таблице 1.

Таблица 1

ТЕМАТИКА ВОПРОСОВ, РАССМОТРЕННЫХ НА КОМИССИЯХ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Период	Количество рассмотренных комиссиями материалов (обращений), касающихся				
	представления служащими недостоверных или неполных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (единиц)	несоблюдения служащими требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов (единиц)	дачи согласия на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации либо на выполнение работы на условиях гражданско-правового договора (единиц)	невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (единиц)	обеспечения соблюдения служащими требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо осуществления мер по предупреждению коррупции (единиц)
2010 год	348	62	3	13	102
2011 год	423	53	24	32	189
2012 год	282	52	17	13	224
I полугодие 2013 года	26	9	18	20	65

В муниципальных органах в 2010 году проведено 270 заседаний комиссий. Аналогичный показатель за 2011 год составляет 316 заседаний, за 2012 год - 372 заседания, за первое полугодие 2013 года - 220 заседаний. Тематика вопросов, рассмотренных на комиссиях в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, за период с 2010 года по 1 полугодие 2013 года, представлена в таблице 2.

Таблица 2

ТЕМАТИКА ВОПРОСОВ, РАССМОТРЕННЫХ НА КОМИССИЯХ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ТРЕБОВАНИЙ К СЛУЖЕБНОМУ ПОВЕДЕНИЮ И УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ, РАСПОЛОЖЕННЫХ НА ТЕРРИТОРИИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Период	Количество рассмотренных комиссиями материалов (обращений), касающихся				
	представления служащими недостоверных или неполных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (единиц)	несоблюдения служащими требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов (единиц)	дачи согласия на замещение должности в коммерческой или некоммерческой организации либо на выполнение работы на условиях гражданско-правового договора (единиц)	невозможности по объективным причинам представить сведения о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей (единиц)	обеспечения соблюдения служащими требований к служебному поведению и (или) требований об урегулировании конфликта интересов либо осуществления мер по предупреждению коррупции (единиц)
2010 год	341	65	98	9	28
2011 год	478	46	133	50	124
2012 год	453	88	420	17	113
I полугодие 2013 года	51	15	21	18	33

В 2010 году количество нарушений, касающихся соблюдения требований о достоверности и полноте сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных государственными гражданскими служащими Свердловской области, составляет 85 процентов от общего количества нарушений. Аналогичный показатель за 2011 год составляет 95 процентов, за 2012 год - 87 процентов.

В 2011 году 86 государственных гражданских служащих Свердловской области привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о государственной гражданской службе, что составляет 25 процентов от общего количества лиц, допустивших нарушения. Процент государственных гражданских служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности за указанное нарушение, по сравнению с 2010 годом не изменился.

За 2012 год 75 государственных гражданских служащих Свердловской области привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о государственной гражданской службе, что составляет 46 процентов от общего количества лиц, допустивших нарушения.

В 2010 году количество нарушений, касающихся соблюдения требований о достоверности и полноте сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представленных муниципальными служащими в Свердловской области, составляет 81 процент от общего количества нарушений. Процент нарушений, касающихся соблюдения требований о достоверности и полноте сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, от общего количества нарушений, выявленных в 2011 и 2012 годах, не изменился.

В 2011 году 307 муниципальных служащих в Свердловской области привлечены к дисциплинарной ответственности за нарушение законодательства о муниципальной службе, что составляет 56 процентов от общего количества лиц, допустивших нарушения. Аналогичный показатель за 2010 год составляет 44 процента, за 2012 год - 58 процентов.

Наибольшее количество нарушений, выявленных комиссиями, связано с предоставлением неполных или недостоверных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера. Количество государственных гражданских служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности по итогам заседания комиссии, возросло с 31 процента от общего количества служащих, допустивших нарушения в 2010 году, до 52 процентов в 2012 году. Количество муниципальных служащих, привлеченных к дисциплинарной ответственности по итогам заседания комиссии, также возросло с 54 процентов до 68 процентов, что свидетельствует об активизации деятельности комиссий и об усилении мер взыскания за несоблюдение законодательства о государственной и муниципальной службе.

Повышение профессионализма государственных гражданских и муниципальных служащих по вопросам противодействия коррупции, в том числе по вопросам формирования нетерпимого отношения к проявлению коррупции, обеспечивается путем организации курсов повышения квалификации, проведения семинаров, обеспечения государственных гражданских и муниципальных служащих методическими материалами.

В период с 2010 года по первое полугодие 2013 года обучение по специализированным программам

повышения квалификации по антикоррупционной тематике прошли 203 государственных гражданских и 132 муниципальных служащих в Свердловской области. Кроме того, отдельные вопросы противодействия коррупции и профилактики коррупционных правонарушений на государственной гражданской и муниципальной службе предусмотрены во всех образовательных программах по основным направлениям дополнительного профессионального образования (правовое, управленческое, экономическое).

Вместе с тем механизмы противодействия коррупции в деятельности государственных органов Свердловской области и органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, в том числе механизм выявления и разрешения конфликта интересов на государственной гражданской и муниципальной службе, нуждаются в дальнейшем совершенствовании.

Достижение целей и задач по вопросам противодействия коррупции требует системного подхода и упорядоченной последовательности действий государственных органов Свердловской области и органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, научно-исследовательских, образовательных учреждений, их координации и взаимодействия на различных уровнях управления.

Основные проблемы, возникающие в сфере кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области, и возможные пути их решения.

Несмотря на достигнутые результаты, в Свердловской области сохраняется ряд проблем формирования и развития кадрового потенциала системы государственного и муниципального управления, для решения которых целесообразно применение программно-целевого метода:

1. Не получили широкого распространения современные методы планирования и регламентации труда государственных гражданских служащих Свердловской области, не реализуются в полной мере предусмотренные действующим федеральным и областным законодательством механизмы материального и морального стимулирования государственных гражданских и муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне.

2. Слабо увязана индивидуальная оценка профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих области с качеством и результативностью исполнения государственных функций и оказания государственных услуг. Отсутствуют критерии оценки результативности деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих.

3. Отсутствует системный подход в определении дифференцированных показателей и четких критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителей государственных органов и влияния достижения данных показателей на размер оплаты их труда.

4. Требуется совершенствование вопроса обучения государственных гражданских и муниципальных служащих с учетом потребностей государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области и современных условий профессионального обучения.

5. Необходимо дальнейшее совершенствование работы с кадровым резервом на государственной гражданской и муниципальной службе в Свердловской области.

6. Нуждается в дальнейшем совершенствовании система мер по противодействию коррупции в сфере государственного и муниципального управления.

В связи с этим целью является формирование и эффективное использование кадрового потенциала в системе государственного и муниципального управления, направленного на обеспечение социально-экономического развития Свердловской области.

Для ее достижения необходимо решение следующих задач, посредством мероприятий:

1. Совершенствование правового регулирования государственного и муниципального управления Свердловской области в сфере кадровой политики.

2. Создание эффективной целостной системы и механизмов формирования и функционирования кадрового состава в сфере государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области, на основе внедрения новых принципов кадровой политики:

- 1) осуществление мониторинга кадрового состава государственных органов Свердловской области и органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;

- 2) осуществление методической работы и повышение профессионального уровня государственных гражданских служащих Свердловской области;

- 3) повышение качества учебных программ дополнительного образования государственных гражданских служащих Свердловской области;

- 4) создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, включая информационные технологии;

- 5) развитие системы наставничества на государственной гражданской службе и расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей государственной гражданской службы;

- 6) формирование кадровых резервов и их активное практическое использование;

7) внедрение механизма ротации кадрового корпуса государственных органов;
8) выработка концепции определения эффективности и результативности деятельности государственного гражданского служащего.

3. Обеспечение взаимосвязи государственной гражданской и муниципальной службы в Свердловской области:

1) оказание методической помощи и повышение профессионального уровня лиц, замещающих выборные должности муниципальных служащих;

2) выработка концепции определения эффективности и результативности деятельности муниципального служащего.

4. Повышение эффективности системы противодействия коррупции в сфере государственного и муниципального управления в Свердловской области:

1) организация работы по соблюдению законодательства о государственной гражданской и муниципальной службе, противодействию коррупции;

2) развитие системы мер по профилактике коррупции в государственных органах Свердловской области и органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;

3) обеспечение прозрачности в деятельности по противодействию коррупции.

Для выполнения целевых задач необходимо внедрение новых принципов кадровой политики:

1) совершенствование объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, включая информационные технологии и формирование единой базы вакансий;

2) расширение практики использования испытательного срока при замещении должностей государственной гражданской службы;

3) формирование кадровых резервов и их активное практическое использование;

4) формирование перечня квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы на основе компетентностного подхода в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций и профессиональной принадлежности;

5) обеспечение сочетания стабильности, обновляемости и механизма ротации кадрового корпуса государственных органов и органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области;

6) развитие системы наставничества на государственной гражданской службе;

7) установление единого порядка оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от результативности профессиональной служебной деятельности;

8) применение системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности результатов;

9) совершенствование системы материальной и моральной мотивации в деятельности государственных гражданских служащих и их социальной защиты.

ПАСПОРТ
ПОДПРОГРАММЫ 2 "ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ
В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДО 2020 ГОДА"

Ответственный исполнитель	Управление делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области
Сроки реализации	2014 - 2020 годы
Цели и задачи	Цель: искоренение причин и условий, порождающих коррупцию на территории Свердловской области. Задача: обеспечение выполнения на территории Свердловской области норм антикоррупционного поведения
Перечень подпрограмм	нет
Перечень основных целевых показателей	Индекс восприятия коррупции населением Свердловской области

Объемы финансирования по годам реализации	Всего - 10300,0 тыс. рублей, в том числе областной бюджет: 2014 год - 1000,0 тыс. рублей; 2015 год - 1250,0 тыс. рублей; 2016 год - 2650,0 тыс. рублей; 2017 год - 1450,0 тыс. рублей; 2018 год - 1450,0 тыс. рублей; 2019 год - 1250,0 тыс. рублей; 2020 год - 1250,0 тыс. рублей
Адрес размещения в сети Интернет	http://corruption.midural.ru/normbase/524

Раздел 1. ХАРАКТЕРИСТИКИ И АНАЛИЗ ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

В Свердловской области реализуется комплекс мер по противодействию коррупции.

Создана достаточная нормативная правовая база в сфере противодействия коррупции, которая постоянно совершенствуется и развивается. По результатам мониторинга, проведенного в июне 2013 года Главным управлением Министерства юстиции Российской Федерации по Свердловской области, все нормативные правовые акты, принятые в Свердловской области в сфере противодействия коррупции, соответствуют Конституции Российской Федерации и федеральному законодательству. Положений, способствующих созданию условий для коррупции, не выявлено.

В целях выявления и устранения положений, создающих условия для проявления коррупции, из других нормативных правовых актов Свердловской области и проектов нормативных правовых актов Свердловской области, муниципальных нормативных правовых актов и проектов муниципальных нормативных правовых актов проводится их антикоррупционная экспертиза. В 2012 году на предмет наличия коррупциогенных факторов органами прокуратуры проверено 9717 федеральных, областных и муниципальных нормативных правовых актов, из 384 нормативных правовых актов (3,95 процента от общего количества проверенных нормативных правовых актов) исключен 4461 коррупциогенный фактор.

Эффективным механизмом профилактики коррупционных проявлений является регламентация государственных и муниципальных услуг. Административные регламенты оптимизируют и конкретизируют полномочия государственных органов и органов местного самоуправления в сфере услуг, закрепляют прозрачные и ясные процедуры при их предоставлении, четкие критерии принятия решений.

В 2012 году утвержден 171 административный регламент исполнения государственных функций и предоставления государственных услуг (в том числе 35 административных регламентов исполнения государственных функций и 136 административных регламентов предоставления государственных услуг), более 2743 регламентов предоставления муниципальных услуг. Все регламенты прошли антикоррупционную экспертизу.

Формируется эффективная система оказания государственных и муниципальных услуг с помощью информационно-коммуникационной сети Интернет.

В целях обеспечения открытости и прозрачности предоставляемых населению услуг продолжается их перевод в электронный вид. Из 135 услуг (71 государственной и 64 муниципальных услуг) в электронный вид в 2012 году переведено 63 услуги: 42 государственные и 21 муниципальную, из них 19 услуг - в сфере социальной защиты населения, 14 услуг - в сфере земельно-имущественных отношений, строительства и регулирования предпринимательской деятельности, 10 услуг - в сфере здравоохранения, 8 услуг - в сфере образования и науки, 5 услуг - в сфере содействия занятости населения и записи актов гражданского состояния, 3 услуги - в сфере жилищно-коммунального хозяйства, 2 услуги - в сфере культуры, 1 услуга - в сфере охраны, контроля и регулирования использования животного мира, 1 услуга - в сфере транспорта и связи.

С целью предоставления и учета услуг внедряются универсальные электронные карты. В первом полугодии 2013 года в Свердловской области гражданам выдано 806 универсальных электронных карт.

Развивается система "единого окна" для решения задачи по упрощению процедур согласования и получения разрешительной документации, минимизации личного общения граждан с сотрудниками государственных органов и органов местного самоуправления (прием всех требуемых в соответствии с законодательством документов в одном месте, а также взаимодействие от имени обратившегося за услугой с согласующими инстанциями - органами местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, государственными органами Свердловской области и учреждениями, вовлеченными в процесс выдачи разрешений и согласований). В 2012 году в Многофункциональном центре предоставления государственных (муниципальных) услуг принято 22080 заявителей, оказано 13669 услуг.

С 2013 года в Свердловской области внедрен механизм досудебного обжалования, который позволит усилить защиту интересов заявителей, в том числе за счет повышения ответственности должностных лиц за нарушение требований к предоставлению государственных услуг.

Принимаются меры по устранению социально-экономических причин коррупции, особенно в таких коррупционно опасных сферах, как здравоохранение и образование. Сокращается дефицит услуг, повышается заработная плата тех, кто такие услуги оказывает.

С 2010 года в Свердловской области создано 32,4 тыс. дополнительных мест в детских садах, открыт 121 новый детский сад, что в 4 раза больше общего числа мест, созданных в системе дошкольного образования Свердловской области за 10 предыдущих лет.

С 2011 года зарплата медицинских работников выросла на 35 процентов в целом по учреждениям, на 32 процента - у среднего медицинского персонала, на 40 процентов - у младшего медицинского персонала и на 39 процентов - у врачей. По уровню заработной платы врачей Свердловская область стабильно находится в первой десятке субъектов Российской Федерации. Зарплата учителей повысилась в 2012 году на 16,7 процента, превысив средний размер заработной платы по экономике в Свердловской области.

Проводится работа по сокращению дефицита кадров путем увеличения количества бюджетных мест в высших учебных заведениях (в 2012 году в медицинских вузах количество бюджетных мест возросло со 100 до 130 за счет областного бюджета, из средств федерального бюджета оплачивается 60 мест ежегодно), обеспечения жильем (в 2012 году жилье получили 322 медицинских работника, сумма субсидий составила 193 млн. рублей), сохранения социальных выплат и подъемных ("сельский миллион" в 2012 году получили 16 медицинских работников), улучшения материально-технической базы учреждений, закупки современного оборудования, что делает работу в лечебно-профилактических и образовательных учреждениях привлекательной для молодых специалистов.

Активизируется борьба с коррупционными правонарушениями и преступлениями. В 2012 году установлено 162 нарушения, касающихся несоблюдения ограничений и запретов, связанных с государственной гражданской службой, 352 нарушения, касающихся несоблюдения ограничений и запретов, связанных с муниципальной службой, что меньше аналогичных показателей 2011 года на 49,2 процента и на 19,0 процента соответственно.

В 2012 году правоохранительными органами Свердловской области поставлено на учет 1764 преступления коррупционной направленности, что на 63,8 процента больше показателей 2011 года (1077 преступлений), из них 179 преступлений, предусмотренных [статьей 290](#) "Получение взятки" Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ), что на 0,6 процента больше, чем за аналогичный период прошлого года (в 2011 году - 178 преступлений), 58 преступлений по [статье 285](#) (злоупотребление должностными полномочиями) УК РФ, что на 26,1 процента больше, чем в 2011 году (46 преступлений). Количество преступлений, предусмотренных [статьей 291](#) "Дача взятки" УК РФ, осталось практически на прежнем уровне - 116 преступлений (в 2011 году - 112 преступлений).

В 2012 году судами Свердловской области с обвинительным приговором рассмотрено 248 уголовных дел коррупционной направленности в отношении 261 лица, что больше аналогичных показателей 2011 года на 8,3 процента и 4,4 процента (за аналогичный период прошлого года рассмотрено 229 уголовных дел в отношении 250 лиц).

Как показывает анализ судебной практики за 2012 год, самыми распространенными коррупционными правонарушениями в Свердловской области являются:

дача взятки ([статья 291](#) УК РФ) - 37 процентов от общего количества осужденных за преступления коррупционной направленности;

мошенничество ([статья 159](#) УК РФ) - 17 процентов осужденных;

получение взятки ([статья 290](#) УК РФ) - 15 процентов осужденных;

служебный подлог ([статья 292](#) УК РФ) - около 10 процентов осужденных.

Основным видом уголовного наказания к лицам, совершившим преступления коррупционной направленности, является штраф (более 70 процентов осужденных за данную категорию преступлений).

Несмотря на то, что принимаемые в Свердловской области антикоррупционные меры дают положительные результаты как в сфере борьбы с коррупцией, так и в сфере устранения условий, способствующих проявлениям коррупции, уровень коррупции продолжает оставаться высоким.

Результаты социологических исследований состояния коррупции на территории Свердловской области, проведенных в мае 2013 года, свидетельствуют, что работа по противодействию коррупции, проводимая на территории Свердловской области, не находит адекватного отражения в общественном сознании населения Свердловской области. Почти половина опрошенного населения региона (49 процентов) считает, что за последний год масштабы взяточничества в области практически не изменились. Рост уровня коррупции в течение последнего года отмечают 42,4 процента опрошенных, а снижение - лишь 8,6 процента. По результатам опроса общественного мнения в коррупционных сделках участвовал каждый четвертый житель Свердловской области, при этом частота соприкосновения свердловчан с проявлениями

взяточничества при обращении в органы государственной (муниципальной) власти или при получении соответствующих услуг существенно ниже, чем в целом по Российской Федерации. Около 11,3 процента населения региона признались, что им приходилось попадать в ситуацию, когда у них вымогали взятку ("риск коррупции"), что почти в 2,5 раза ниже, чем в среднем по России. Почти 18,6 процента населения не видят в коррупции ничего предосудительного, потенциально готовы дать взятку, оказавшись в коррупционной ситуации, и, как следствие, не готовы в целом сотрудничать с правоохранительными органами и сообщать о фактах вымогательства взяток.

Таким образом, одной из основных причин коррупции является низкое правосознание граждан и их правовой нигилизм.

Согласно Федеральному [закону](#) от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" противодействие коррупции - деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

- 1) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- 2) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- 3) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

В соответствии со [статьями 6 и 7](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", одной из основных мер по профилактике коррупции является формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению. К основным направлениям деятельности государственных органов по повышению эффективности противодействия коррупции отнесено принятие законодательных, административных и иных мер, направленных на привлечение государственных и муниципальных служащих, а также граждан к более активному участию в противодействии коррупции, на формирование в обществе негативного отношения к коррупционному поведению.

Согласно [пункту 5 раздела II](#) Национальной стратегии противодействия коррупции, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 13 апреля 2010 года N 460 "О Национальной стратегии противодействия коррупции и национальном плане противодействия коррупции на 2010 - 2011 годы", целью Национальной [стратегии](#) противодействия коррупции является искоренение причин и условий, порождающих коррупцию в российском обществе.

Согласно [подпункту "в" пункта 6](#) Национальной стратегии противодействия коррупции одной из задач, направленных на достижение данной цели, является обеспечение выполнения членами общества норм антикоррупционного поведения, включая применение в необходимых случаях мер принуждения в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

[Пунктом 8](#) Национальной стратегии противодействия коррупции к основным направлениям ее реализации отнесены:

- расширение системы правового просвещения населения ([подпункт "ж" пункта 8](#));
- периодическое исследование состояния коррупции и эффективности мер, принимаемых по ее предупреждению и по борьбе с ней как в стране в целом, так и в отдельных регионах ([подпункт "м" пункта 8](#)).

Согласно [статье 5](#) Закона Свердловской области от 20 февраля 2009 года N 2-ОЗ "О противодействии коррупции в Свердловской области" (далее - Закон Свердловской области о противодействии коррупции) мерами по профилактике коррупции в Свердловской области являются:

- 1) формирование и реализация областных государственных целевых программ по профилактике коррупции в Свердловской области;
- 2) антикоррупционный мониторинг;
- 3) формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению.

Согласно [статье 10](#) Закона Свердловской области о противодействии коррупции формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению осуществляется посредством организации просветительской работы, направленной на укрепление доверия к власти, включающей:

- 1) издание и распространение печатной продукции о противодействии коррупции в Свердловской области, в том числе учебных пособий и материалов;
- 2) выпуск передач государственных, муниципальных и негосударственных организаций телерадиовещания о противодействии коррупции в Свердловской области;
- 3) производство и распространение социальной рекламы о противодействии коррупции в Свердловской области;
- 4) организацию творческих конкурсов в сфере противодействия коррупции в Свердловской области;
- 5) осуществление иных мероприятий, направленных на противодействие коррупции в Свердловской области.

В соответствии с [Указом](#) Губернатора Свердловской области от 03.11.2010 N 971-УГ "О мониторинге

состояния и эффективности противодействия коррупции (антикоррупционном мониторинге) в Свердловской области" (далее - Указ Губернатора Свердловской области об антикоррупционном мониторинге) с целью обеспечения непрерывного наблюдения за реализацией мер по профилактике коррупции в Свердловской области и осуществления мероприятий по устранению причин и условий, способствующих совершению коррупционных правонарушений, государственными органами Свердловской области осуществляется мониторинг состояния и эффективности противодействия коррупции (антикоррупционный мониторинг) в Свердловской области.

Пунктом 3 Указа Губернатора Свердловской области об антикоррупционном мониторинге в качестве основных задач антикоррупционного мониторинга в Свердловской области определены:

- 1) комплексное наблюдение за изменением состояния и уровня коррупции в Свердловской области;
- 2) оценка эффективности проводимых на территории Свердловской области мероприятий по противодействию коррупции.

Пунктом 4 Указа Губернатора Свердловской области об антикоррупционном мониторинге установлено, что одним из основных направлений антикоррупционного мониторинга является изучение общественного мнения о состоянии коррупции в Свердловской области.

Изучение общественного мнения о состоянии коррупции в Свердловской области проводится в соответствии с **Положением** о социологическом опросе уровня восприятия коррупции в Свердловской области, утвержденным Указом Губернатора Свердловской области от 03.11.2010 N 970-УГ "О социологическом опросе уровня восприятия коррупции в Свердловской области".

Согласно **пункту 3** Положения о социологическом опросе уровня восприятия коррупции в Свердловской области социологический опрос в целях сбора данных для расчета индекса восприятия бытовой коррупции проводится юридическими и физическими лицами, осуществляющими научные исследования и разработки в области общественных и гуманитарных наук, за счет средств областного бюджета, выделенных на выполнение соответствующих мероприятий областной государственной целевой программы по противодействию коррупции в Свердловской области на текущий год.

В соответствии с требованиями вышеперечисленных нормативных правовых актов целью является искоренение причин и условий, порождающих коррупцию на территории Свердловской области.

Задачей является обеспечение выполнения на территории Свердловской области норм антикоррупционного поведения.

Для реализации задач подпрограммы 2 предусматривается:

- 1) издание и распространение печатной продукции о противодействии коррупции в Свердловской области, в том числе учебных пособий и материалов;
- 2) выпуск передач государственных, муниципальных и негосударственных организаций телерадиовещания о противодействии коррупции в Свердловской области;
- 3) производство и распространение социальной рекламы о противодействии коррупции в Свердловской области;
- 4) исследование состояния коррупции и эффективности мер, принимаемых по ее предупреждению и по борьбе с ней на территории Свердловской области.

Результат выполнения отражает следующий целевой индикатор - индекс восприятия коррупции населением Свердловской области.

В соответствии с **Указом** Губернатора Свердловской области от 03.11.2010 N 970-УГ "О социологическом опросе уровня восприятия коррупции в Свердловской области" индекс восприятия коррупции населением Свердловской области включает в себя количественные и качественные показатели. Общий количественный показатель уровня восприятия коррупции в Свердловской области рассчитывается с учетом следующих показателей:

- 1) оценка охвата коррупции;
- 2) оценка готовности к коррупции;
- 3) оценка коррупционного риска (среднее количество коррупционных ситуаций в течение определенного периода времени);
- 4) оценка интенсивности совершения коррупционных сделок с распределением по государственным и муниципальным органам, учреждениям и организациям;
- 5) среднее количество коррупционных сделок за год, заключенных со стороны гражданина, с учетом того, что цель сделки была достигнута;
- 6) оценка среднегодового размера коррупционных сделок со стороны гражданина с распределением по государственным и муниципальным органам, учреждениям и организациям;
- 7) оценка среднего размера коррупционных сделок за год.

Общий качественный показатель уровня восприятия коррупции в Свердловской области рассчитывается с учетом следующих показателей:

- 1) оценка уровня коррупции в государственных и муниципальных органах, учреждениях и организациях;

- 2) оценка динамики коррупции за год;
- 3) оценка эффективности антикоррупционных мер;
- 4) меры, способные в наибольшей степени повлиять на снижение уровня коррупции в Свердловской области;
- 5) распределение коррупционной инициативы;
- 6) наиболее часто встречающиеся коррупционные ситуации;
- 7) оценка регламентации действий сотрудников государственных и муниципальных органов;
- 8) уровень информационной открытости государственных органов и органов местного самоуправления.

Индекс восприятия коррупции населением Свердловской области оценивается по десятибалльной шкале, где 0 баллов - максимальный уровень коррупции, 10 баллов - отсутствие коррупции. За показатель первого года планового периода взят индекс восприятия коррупции, полученный в ходе социального исследования состояния явления коррупции в Свердловской области, проведенного обществом с ограниченной ответственности "ИМИДЖ-ФАКТОР" (город Иваново) в мае 2013 года. Данный индекс равен 2,8 балла.

Раздел 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ, ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ

Цели, задачи и целевые показатели реализации государственной программы "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года" приведены в приложении N 1 к государственной программе "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года".

Раздел 3. ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ

Организацию реализации государственной программы и контроль за выполнением предусмотренных в ней мероприятий (**приложение N 2** к государственной программе "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года") осуществляет Управление делами Губернатора Свердловской области и Правительства Свердловской области в качестве ответственного исполнителя государственной программы, Администрация Губернатора Свердловской области (Департамент кадровой политики Губернатора Свердловской области) в качестве исполнителя **подпрограммы 1** "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области до 2020 года" и Администрация Губернатора Свердловской области (Департамент административных органов Губернатора Свердловской области) в качестве исполнителя **подпрограммы 2** "Противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года".

Организация мероприятий, предусмотренных **планом** мероприятий по выполнению государственной программы "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года" (далее - План мероприятий), осуществляется исполнителями подпрограмм государственной программы в соответствии с полномочиями, закрепленными нормативными правовыми актами Свердловской области.

Ответственный исполнитель государственной программы:

- 1) обеспечивает утверждение государственной программы, внесение изменений в государственную программу;
- 2) обеспечивает эффективное использование средств областного бюджета, выделяемых на реализацию государственной программы;
- 3) осуществляет функции государственного заказчика товаров, работ, услуг, приобретение, выполнение или оказание которых необходимо для реализации государственной программы;
- 4) осуществляет полномочия главного распорядителя средств областного бюджета, предусмотренных на реализацию государственной программы.

Исполнители подпрограмм государственной программы в соответствии с полномочиями, закрепленными нормативными правовыми актами Свердловской области:

- 1) осуществляют текущее управление реализацией государственной программы;
- 2) обеспечивают реализацию и разработку предложений для внесения изменений в государственную программу;
- 3) обеспечивают достижение целей и задач, предусмотренных государственной программой, утвержденных значений целевых показателей;
- 4) осуществляют мониторинг реализации государственной программы;

5) формируют отчеты о реализации государственной программы;

6) осуществляют проведение региональной кадровой политики в целях повышения эффективности государственного и муниципального управления в рамках реализации [Стратегии](#) социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года и [Программы](#) социально-экономического развития Свердловской области на 2011 - 2015 годы;

7) осуществляют взаимодействие с государственными органами Свердловской области, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти по Свердловской области, органами местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, по вопросам реализации государственной программы.

Исполнителями мероприятий государственной программы также выступают:

1) юридические и (или) физические лица, определенные в соответствии с законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд;

2) государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области "Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления";

3) государственное казенное учреждение Свердловской области "Уральский институт регионального законодательства".

Реализация, в том числе финансирование, мероприятий государственной программы производится за счет средств, предусмотренных бюджетом Свердловской области, в объеме, установленном государственной программой. Объем, сроки и особенности финансирования конкретных мероприятий по реализации государственной программы, предусмотренных планом, устанавливаются правовым актом, принимаемым Вице-губернатором Свердловской области - Руководителем Администрации Губернатора Свердловской области, по каждой из подпрограмм государственной программы.

Учитывая полномочия, возложенные на исполнителей подпрограмм государственной программы, мероприятия по противодействию коррупции учтены в [подпрограмме 1](#) и [подпрограмме 2](#).

Раздел 4. МЕЖБЮДЖЕТНЫЕ ТРАНСФЕРТЫ

В рамках государственной программы "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области и противодействие коррупции в Свердловской области до 2020 года" не планируется предоставление межбюджетных трансфертов местным бюджетам.

Приложение N 1
к государственной программе
"Развитие кадровой политики
в системе государственного и
муниципального управления
Свердловской области и
противодействие коррупции
в Свердловской области
до 2020 года"

ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ
ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО
УПРАВЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ
В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДО 2020 ГОДА"

N строки	Наименование цели (целей) и задач, целевых показателей	Единица измерения	Значение целевого показателя							Источник значений показателей
			первый год планового периода	второй год планового периода	третий год планового периода	четвертый год планового периода	пятый год планового периода	шестой год планового периода	седьмой год планового периода	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	ПОДПРОГРАММА 1 "РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДО 2020 ГОДА"									
2	Цель 1: ФОРМИРОВАНИЕ И ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ, НАПРАВЛЕННОГО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ									
3	Задача 1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ В СФЕРЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ									

[Введите текст]

4	Целевой показатель 1. Доля нормативных актов в Свердловской области, принятие которых предусмотрено федеральным законодательством о государственной гражданской службе, муниципальной службе, противодействию коррупции, принятых в Свердловской области, от общего количества нормативных актов, предусмотренных к принятию	процентов	100	100	100	100	100	100	100	Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261 "О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)" (далее - Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261); Национальный план противодействия коррупции на 2012 - 2013 годы, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 13 марта 2012 года N 297 (далее - Национальный план противодействия коррупции)
5	Задача 2. СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ЦЕЛОСТНОЙ СИСТЕМЫ И МЕХАНИЗМОВ ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ НА ОСНОВЕ ВНЕДРЕНИЯ НОВЫХ ПРИНЦИПОВ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ									
6	Целевой показатель 2. Доля государственных органов Свердловской области и администраций муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, подключенных к единой автоматизированной системе управления (АСУ) для передачи данных по формированию кадрового состава, от общего количества государственных органов и администраций муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области	процентов	50	75	100	100	100	100	100	Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261

[Введите текст]

[Введите текст]

7	Целевой показатель 3. Доля государственных органов и органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, представители которых приняли участие в семинарах с отдельными категориями государственных и муниципальных служащих, в том числе с руководителями и специалистами кадровых служб, от общего количества государственных органов и муниципальных образований	процентов	100	100	100	100	100	100	100	Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261
8	Целевой показатель 4. Доля государственных гражданских служащих Свердловской области, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, от общего количества государственных гражданских служащих Свердловской области	процентов	20	25	30	33	33	33	33	Федеральный закон от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (далее - Федеральный закон от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ); Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления" (далее - Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года N 601); Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261

[Введите текст]

[Введите текст]

9	Целевой показатель 5. Доля государственных органов Свердловской области, в которых сформированы кадровые резервы, от общего количества государственных органов Свердловской области	процентов	90	95	100	100	100	100	100	Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года N 601; Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261
10	Целевой показатель 6. Доля кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы, отобранных с помощью информационных технологий, от общего количества кандидатов на замещение вакантных должностей	процентов	50	60	80	80	80	80	80	Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года N 601; Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261
11	Целевой показатель 7. Доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров Свердловской области, от общего количества вакантных должностей	процентов	30	30	30	30	30	30	30	Указ Губернатора Свердловской области от 25.10.2010 N 941-УГ "О резерве управленческих кадров Свердловской области"; перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров от 23 июля 2008 года, утвержденный 01 августа 2008 года N Пр-1573
12	Целевой показатель 8. Доля государственных органов Свердловской области, где внедрена система комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности и общественной оценки их деятельности, от общего количества государственных органов	процентов	0	0	30	50	70	90	100	Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года N 601; Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261

[Введите текст]

[Введите текст]

13	Целевой показатель 9. Доля государственных органов Свердловской области, в которых внедрен единый подход к выплате премий за выполнение особо важных и сложных заданий, от общего количества государственных органов	процентов	0	0	30	50	70	90	100	Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года N 601; Указ Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года N 261
14	Задача 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ									
15	Целевой показатель 10. Доля муниципальных служащих Свердловской области, прошедших обучение за счет областного бюджета, от общего количества муниципальных служащих (не менее)	процентов	10	10	10	10	10	10	10	Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года N 136-ОЗ "Об особенностях муниципальной службы на территории Свердловской области" (далее - Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года N 136-ОЗ); Постановление Правительства Свердловской области от 28.06.2012 N 697-ПП "Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде профессиональной переподготовки за счет средств бюджета Свердловской области"
16	Целевой показатель 11. Количество лиц, замещающих муниципальные должности, муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, прошедших обучение за счет областного бюджета (не менее)	человек	25	25	25	25	25	25	25	Закон Свердловской области от 29 октября 2007 года N 136-ОЗ; Постановление Правительства Свердловской области от 17.05.2011 N 563-ПП "Об утверждении Положения о порядке предоставления на территории Свердловской области дополнительной гарантии в виде повышения квалификации за счет средств областного

[Введите текст]

[Введите текст]

										бюджета Свердловской области"
17	Целевой показатель 12. Доля администраций муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, где внедрена система комплексной оценки деятельности муниципальных служащих, от общего количества администраций муниципальных образований	процентов	0	0	30	50	70	90	100	Федеральный закон от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"; Концепция областной целевой программы "Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления в Свердловской области" на 2013 - 2015 годы, утвержденная Постановлением Правительства Свердловской области от 18.02.2013 N 178-ПП
18	Задача 4. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ									
19	Целевой показатель 13. Доля государственных органов, в составы конкурсных и аттестационных комиссий которых включены представители общественных советов, от общего количества государственных органов, при которых созданы общественные советы	процентов	20	20	20	20	20	20	20	Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года N 601

[Введите текст]

[Введите текст]

20	Целевой показатель 14. Доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, информация о результатах которых размещена на официальных сайтах государственных органов Свердловской области, от общего количества заседаний комиссий	процентов	100	100	100	100	100	100	100	Национальный план противодействия коррупции; методические рекомендации по организации работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов (аттестационных комиссий) в федеральных государственных органах, одобренные президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции (протокол от 13.04.2013 N 24)
21	ПОДПРОГРАММА 2 "ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДО 2020 ГОДА"									
22	Цель 2: ИСКОРЕНЕНИЕ ПРИЧИН И УСЛОВИЙ, ПОРОЖДАЮЩИХ КОРРУПЦИЮ НА ТЕРРИТОРИИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ									
23	Задача 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ НА ТЕРРИТОРИИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ НОРМ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ									
24	Целевой показатель 15. Индекс восприятия коррупции населением Свердловской области	баллов	2,8	2,9	3,0	3,1	3,2	3,3	3,4	На федеральном уровне целевые показатели противодействия коррупции не установлены. За показатель первого года планового периода взят индекс восприятия коррупции, полученный в ходе социального исследования состояния коррупции в Свердловской области, проведенного обществом с ограниченной ответственностью "ИМИДЖ-ФАКТОР" (город Иваново) в мае 2013 года. Данный индекс равен 2,8 балла. Индекс восприятия коррупции населением Свердловской области оценивается по десятибалльной шкале, где 0 баллов - максимальный уровень коррупции, 10 баллов - отсутствие коррупции

[Введите текст]

[Введите текст]

Приложение N 2
к государственной программе
"Развитие кадровой политики
в системе государственного и
муниципального управления
Свердловской области и
противодействие коррупции
в Свердловской области
до 2020 года"

ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ
"РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
И ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ДО 2020 ГОДА"

N строки	Наименование мероприятия/ Источники расходов на финансирование	Объем расходов на выполнение мероприятия за счет всех источников ресурсного обеспечения, тыс. рублей								Номер строки целевых показателей, на достижение которых направлены мероприятия
		всего	первый год планового периода	второй год планового периода	третий год планового периода	четвертый год планового периода	пятый год планового периода	шестой год планового периода	седьмой год планового периода	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	ВСЕГО по государственной программе, в том числе	158027,9	23526,0	22173,4	23505,7	22305,70	22305,70	22105,70	22105,70	x
2.	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
3.	областной бюджет	158027,9	23526,0	22173,4	23505,7	22305,70	22305,70	22105,70	22105,70	x
4.	в том числе субсидии местным бюджетам	-	-	-	-	-	-	-	-	x
5.	местный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
6.	внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-	-	x
7.	Капитальные вложения	-	-	-	-	-	-	-	-	x
8.	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
9.	областной бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
10.	в том числе субсидии местным бюджетам	-	-	-	-	-	-	-	-	x
11.	местный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
12.	внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-	-	x
13.	Научно-исследовательские и опытно-конструкторские	2900	1600	800	100	100	100	100	100	x

[Введите текст]

[Введите текст]

	работы									
14.	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
15.	областной бюджет	2900	1600	800	100	100	100	100	100	x
16.	в том числе субсидии местным бюджетам	-	-	-	-	-	-	-	-	x
17.	местный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
18.	внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-	-	x
19.	Прочие нужды	155127,9	21926,0	21373,4	23405,7	22205,7	22205,7	22005,7	22005,7	x
20.	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
21.	областной бюджет	155127,9	21926,0	21373,4	23405,7	22205,7	22205,7	22005,7	22005,7	x
22.	в том числе субсидии местным бюджетам	-	-	-	-	-	-	-	-	x
23.	местный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
24.	внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-	-	x
25.	ПОДПРОГРАММА 1 "РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДО 2020 ГОДА"									
26.	ВСЕГО по подпрограмме 1, в том числе	147727,9	22526,0	20923,4	20855,7	20855,70	20855,70	20855,70	20855,70	x
27.	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
28.	областной бюджет	147727,9	22526,0	20923,4	20855,7	20855,70	20855,70	20855,70	20855,70	x
29.	в том числе субсидии местным бюджетам	-	-	-	-	-	-	-	-	x
30.	местный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
31.	внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-	-	x
32.	1. Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы									
33.	Всего по направлению "Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы", в том числе	2900	1600	800	100	100	100	100	100	x
34.	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
35.	областной бюджет	2900	1600	800	100	100	100	100	100	x
36.	в том числе субсидии местным бюджетам	-	-	-	-	-	-	-	-	x
37.	местный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
38.	внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-	-	x
39.	Мероприятие 1. Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области	2900	1600	800	100	100	100	100	100	4, 7 - 13, 17, 19, 20
40.	областной бюджет	2900	1600	800	100	100	100	100	100	

[Введите текст]

[Введите текст]

41.	Мероприятие 2. Проведение мониторинга нормативных правовых актов Свердловской области, регулирующих вопросы государственной гражданской и муниципальной службы	-	-	-	-	-	-	-	-	4
42.	Мероприятие 3. Разработка проектов нормативных правовых актов Свердловской области по вопросам государственной гражданской и муниципальной службы, противодействию коррупции	-	-	-	-	-	-	-	-	4
43.	Мероприятие 4. Разработка информационных методических материалов по формированию кадрового состава и работы с ним в государственных органах Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	7, 10
44.	Мероприятие 5. Разработка и внедрение новых технологий по обучению лиц, состоящих в кадровом резерве и резерве управленческих кадров Свердловской области, и активному практическому их использованию	-	-	-	-	-	-	-	-	8, 9, 11
45.	Мероприятие 6. Создание профессионально-психологических моделей должностей руководителей государственных органов Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	9, 11, 12
46.	Мероприятие 7. Разработка нормативных правовых актов, обеспечивающих реализацию института ротации на государственной гражданской службе Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	4

[Введите текст]

[Введите текст]

47.	Мероприятие 8. Разработка показателей результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Свердловской области, организация их внедрения	-	-	-	-	-	-	-	-	4, 12
48.	Мероприятие 9. Разработка паспорта компетенций государственного гражданского служащего с помощью формирования перечня квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы на основе компетентностного подхода - в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций и профессиональной принадлежности	-	-	-	-	-	-	-	-	12
49.	Мероприятие 10. Разработка системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности результатов	-	-	-	-	-	-	-	-	12
50.	Мероприятие 11. Установление единого порядка оплаты труда государственных гражданских служащих Свердловской области в зависимости от результативности профессиональной служебной деятельности	-	-	-	-	-	-	-	-	12, 13

[Введите текст]

[Введите текст]

51.	Мероприятие 12. Разработка системы материальной и моральной мотивации в деятельности государственных гражданских служащих	-	-	-	-	-	-	-	-	12, 13
52.	Мероприятие 13. Разработка методических материалов по внедрению механизма ротации на муниципальной службе	-	-	-	-	-	-	-	-	7
53.	Мероприятие 14. Разработка информационных методических материалов по формированию кадрового состава и работы с ним в органах местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	17
54.	Мероприятие 15. Разработка модельных муниципальных правовых актов по вопросам прохождения муниципальной службы	-	-	-	-	-	-	-	-	4, 17
55.	Мероприятие 16. Разработка показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	17
56.	Мероприятие 17. Формирование перечня квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы на основе компетентностного подхода – в зависимости от конкретных должностных обязанностей и функций и профессиональной принадлежности	-	-	-	-	-	-	-	-	17

[Введите текст]

[Введите текст]

57.	Мероприятие 18. Разработка системы комплексной оценки деятельности муниципальных служащих с использованием ключевых показателей эффективности	-	-	-	-	-	-	-	-	17
58.	Мероприятие 19. Разработка единого порядка оплаты труда муниципальных служащих в зависимости от результативности профессиональной служебной деятельности	-	-	-	-	-	-	-	-	17
59.	Мероприятие 20. Разработка единой системы материальной и моральной мотивации в деятельности муниципальных служащих	-	-	-	-	-	-	-	-	17
60.	Мероприятие 21. Разработка системы мониторинга исполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими Свердловской области, деятельность которых связана с коррупционными рисками	-	-	-	-	-	-	-	-	4, 20
61.	Мероприятие 22. Совершенствование работы комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов, созданных в государственных органах Свердловской области и органах местного самоуправления, расположенных на территории Свердловской области, в части размещения информации об их деятельности на официальных сайтах	-	-	-	-	-	-	-	-	20

[Введите текст]

[Введите текст]

62.	Мероприятие 23. Разработка перечня информации по организации деятельности по противодействию коррупции для размещения на официальных сайтах государственных органов Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	4
63.	Мероприятие 24. Проведение анализа перечней должностей государственной гражданской службы Свердловской области, замещение которых связано с коррупционными рисками, в целях их актуализации и оценки обоснованности включения в перечень каждой конкретной должности	-	-	-	-	-	-	-	-	4
64.	2. Прочие нужды									
65.	Всего по направлению "Прочие нужды", в том числе	144827,9	20926,0	20123,4	20755,7	20755,7	20755,7	20755,7	20755,7	x
66.	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
67.	областной бюджет	144827,9	20926,0	20123,4	20755,7	20755,7	20755,7	20755,7	20755,7	x
68.	в том числе субсидии местным бюджетам	-	-	-	-	-	-	-	-	x
69.	местный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
70.	внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-	-	x
71.	Мероприятие 25. Развитие кадровой политики в системе государственного и муниципального управления Свердловской области	2100,0	1500,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	6 - 12, 17, 20
72.	областной бюджет	2100,0	1500,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

[Введите текст]

[Введите текст]

73.	Мероприятие 26. Формирование и ведение базы данных по кадровому составу государственных органов Свердловской области и органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области, посредством автоматизированной системы управления (АСУ)	-	-	-	-	-	-	-	-	6, 9
74.	Мероприятие 27. Внедрение автоматизированной системы ведения кадрового учета в Администрации Губернатора Свердловской области и Аппарате Правительства Свердловской области, обеспечение ее функционирования	-	-	-	-	-	-	-	-	6
75.	Мероприятие 28. Формирование и ведение областного реестра государственных гражданских служащих Свердловской области в электронном виде	-	-	-	-	-	-	-	-	6
76.	Мероприятие 29. Проведение семинаров с руководителями кадровых служб государственных органов Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	7
77.	Мероприятие 30. Приобретение программного продукта для обеспечения проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв, аттестации и квалификационных экзаменов	-	-	-	-	-	-	-	-	10

[Введите текст]

[Введите текст]

78.	Мероприятие 31. Формирование единой базы вакантных должностей в электронном виде (АСУ), обеспечение ее актуализации	-	-	-	-	-	-	-	-	6, 10
79.	Мероприятие 32. Организация обучения лиц, состоящих в резерве управленческих кадров Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	8, 11
80.	Мероприятие 33. Обеспечение доступа к portalу "Резерв управленческих кадров" на сайте Правительства Свердловской области, актуализация информационной базы окружного резерва кадров и резерва управленческих кадров Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	11
81.	Мероприятие 34. Организация проведения кадрового аудита исполнительного органа государственной власти Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	12
82.	Мероприятие 35. Проведение семинаров с руководителями и сотрудниками кадровых служб органов местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	7
83.	Мероприятие 36. Организация проведения кадрового аудита органа местного самоуправления муниципального образования, расположенного на территории Свердловской области	-	-	-	-	-	-	-	-	17

[Введите текст]

[Введите текст]

84.	Мероприятие 37. Обеспечение контроля за соблюдением государственных гражданскими служащими ограничений и запретов, требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов	-	-	-	-	-	-	-	-	19, 20
85.	Мероприятие 38. Реализация системы мер по раскрытию лицами, деятельность которых связана с коррупционными рисками, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также иной информации, позволяющей оценивать соблюдение ограничений в отношении государственных гражданских служащих, замещающих данные должности, в том числе после увольнения с государственной гражданской службы	-	-	-	-	-	-	-	-	20
86.	Мероприятие 39. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности, в Свердловской области	39387,9	5280,2	5449,2	5731,7	5731,7	5731,7	5731,7	5731,7	15, 16
87.	областной бюджет	39387,9	5280,2	5449,2	5731,7	5731,7	5731,7	5731,7	5731,7	
88.	Мероприятие 40. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации государственных гражданских служащих Свердловской области	64295,4	8568,0	8996,4	9346,2	9346,2	9346,2	9346,2	9346,2	8

[Введите текст]

[Введите текст]

89.	областной бюджет	64295,4	8568,0	8996,4	9346,2	9346,2	9346,2	9346,2	9346,2	
90.	Мероприятие 41. Выполнение работ, оказание услуг государственными учреждениями в сфере кадровой политики	39044,6	5577,8	5577,8	5577,8	5577,8	5577,8	5577,8	5577,8	8, 12, 15 - 17
91.	областной бюджет	39044,6	5577,8	5577,8	5577,8	5577,8	5577,8	5577,8	5577,8	
92.	ПОДПРОГРАММА 2 "ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ ДО 2020 ГОДА"									
93.	ВСЕГО по подпрограмме 2, в том числе	10300,0	1000,0	1250,0	2650,0	1450,0	1450,0	1250,0	1250,0	x
94.	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
95.	областной бюджет	10300,0	1000,0	1250,0	2650,0	1450,0	1450,0	1250,0	1250,0	x
96.	в том числе субсидии местным бюджетам	-	-	-	-	-	-	-	-	x
97.	местный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
98.	внебюджетные источники	-	-	-	-	-	-	-	-	x
99.	2. Прочие нужды									
100.	Всего по направлению "Прочие нужды", в том числе	10300,0	1000,0	1250,0	2650,0	1450,0	1450,0	1250,0	1250,0	x
101.	федеральный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
102.	областной бюджет	10300,0	1000,0	1250,0	2650,0	1450,0	1450,0	1250,0	1250,0	x
103.	в том числе субсидии местным бюджетам	-	-	-	-	-	-	-	-	x
104.	местный бюджет	-	-	-	-	-	-	-	-	x
105.	Мероприятие 1. Противодействие коррупции в Свердловской области	10300,0	1000,0	1250,0	2650,0	1450,0	1450,0	1250,0	1250,0	24
106.	областной бюджет	10300,0	1000,0	1250,0	2650,0	1450,0	1450,0	1250,0	1250,0	
107.	Мероприятие 2. Издание не менее 4167 комплектов полиграфической продукции, направленной на формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению	-	-	-	-	-	-	-	-	24
108.	Мероприятие 3. Разработка и размещение на трех рекламных щитах (билбордах) информационной продукции антикоррупционной направленности	-	-	-	-	-	-	-	-	24

[Введите текст]

[Введите текст]

109.	Мероприятие 4. Создание телепередачи по правовому просвещению населения по вопросам противодействия коррупции	-	-	-	-	-	-	-	-	24
110.	Мероприятие 5. Проведение исследования состояния коррупции в Свердловской области социологическими методами в рамках регионального антикоррупционного мониторинга, обобщение результатов исследования и предоставление информационных услуг по данному направлению	-	-	-	-	-	-	-	-	24
111.	Мероприятие 6. Разработка и изготовление видеоролика социальной рекламы антикоррупционной направленности для дальнейшего транслирования на телеканалах	-	-	-	-	-	-	-	-	24

[Введите текст]