24.02.2016 31

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края на 2016 – 2020 годы»

В соответствии с Федеральными законами Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае» администрация сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края на 2016 – 2020 годы» (далее – Программа).

2. Специалисту 1 категории администрации сельского поселения Рахмановой Е.А. внести изменения в бюджет и произвести финансирование Программы на 2016-2020 годы в рамках средств установленных на реализацию Программы.

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2016 года.

4. Опубликовать настоящее постановление в сборнике нормативных правовых актов сельского поселения «Село Маяк» и разместить на официальном сайте в сети Интернет.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава сельского поселения А.Н. Ильин

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации сельского поселения «Село Маяк»

от 24.02.2016 № 31

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«Развитие муниципальной службы в администрации

сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края на 2016 – 2020 годы»

ПАСПОРТ

муниципальной программы «Развитие муниципальной службы

в администрации сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края на 2016 – 2020 годы»

(далее – Программа)

|  |  |
| --- | --- |
| Ответственный  исполнитель  Программы | Администрация сельского поселения «Село Маяк» |
| Соисполнители Программы | отсутствуют |
| Основные  мероприятия  Программы | 1. Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Хабаровского края. 2. Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для результативности их профессиональной служебной деятельности. 3. Развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. 4. Совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы. 5. Приобретение оборудования нового поколения (принтеры, компьютеры, сканеры и т.д.) для улучшения качества и переводу работы МС и должностных лиц администрации СП на современную основу. |
| Цели Программы | Совершенствование организации муниципальной службы в сельском поселении «Село Маяк»,  повышение эффективности муниципальной службы |
| Задачи Программы | 1. Совершенствование правовой основы муниципальной службы. 2. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. 3. Развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. 4. Организационное обеспечение деятельности по профилактике предупреждения коррупционных правонарушений, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе. 5. Укрепление материально-технической базы администрации МО. |
| Целевые индикаторы (показатели) Программы | 1. Доля принятых нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Хабаровского края. 2. Доля муниципальных служащих, подлежащих аттестации и прошедших аттестацию в отчетном году. 3. Доля должностных инструкций муниципальных служащих, приведенных в соответствие с установленными требованиями. 4. Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации на обучающих семинарах, курсах. 5. Доля муниципальных служащих, участвовавших в обучающих семинарах, в том числе с использованием дистанционных технологий. 6. Доля проведенных проверок сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлении. 7. Доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. 8. Доля муниципальных служащих, замещающих должности, включенные в Перечень, представивших сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера. 9. Количество проведенных семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлению коррупции. |
| Сроки и этапы реализации  Программы | Программа реализуется в один этап с 2016 по 2020 год |
| Финансовое обеспечение реализации Программы | Источник финансирования – бюджет сельского поселения.  Общий объем финансирования Программы за счет средств бюджета сельского поселения – 30,0 тысяч рублей, в том числе по годам:  2016 год – 6,0 тыс. рублей;  2017 год – 6,0 тыс. рублей;  2018 год – 6,0 тыс. рублей  2019 год- 6,0 тыс. рублей  2020 год- 6,0 тыс. рублей |
| Конечные результаты реализации Программы | 1. Усовершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы и приведение ее в соответствие с федеральным законодательством и законодательством Хабаровского края. 2. Подбор квалифицированных кадров, обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности, формирования эффективного кадрового потенциала. 3. Повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации сельского поселения. 4. Обеспечение профессионального развития муниципальных служащих. 5. Профилактика предупреждения коррупционных правонарушений на муниципальной службе. 6. Укрепление материально-технической базы администрации СП |

1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами

Местное самоуправление в Российской Федерации составляет одну из основ конституционного строя. Его положение в политической системе российского общества определяется тем, что данный уровень власти наиболее приближен к населению, решает вопросы удовлетворения основных жизненных потребностей населения, им формируется и ему непосредственно подконтролен. Рационально организованное местное самоуправление позволяет эффективно использовать местные ресурсы, снимать социальную напряженность в обществе, повышать доверие населения к муниципальной власти.

Программа «Развитие муниципальной службы в администрации сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края на 2016-2018 годы» разработана в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=629C99467F628F7A39786E0F3A0D1824512F82714116191B573DC544EBs8Q1V) от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и [законом](consultantplus://offline/ref=629C99467F628F7A397870022C6146285121D57B4E1E1B480F629E19BC881019s2Q8V) Хабаровского края от 25.07.2007 № 131 «О муниципальной службе в Хабаровском крае», Положения о муниципальной службе в сельском поселении «Село Маяк»

Муниципальная служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, действуют в интересах органов местного самоуправления и общества.

От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом определяет отношение населения к органам муниципальной власти.

С целью улучшения профессионально-квалификационного состава, уменьшения текучести кадров в администрации сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального района необходимо использовать современные кадровые технологии, осуществлять постоянный мониторинг кадрового потенциала на муниципальной службе, активизировать процессы обновления и ротации кадров.

В настоящее время урегулированы все основные вопросы муниципальной службы, отнесенные законодательством Российской Федерации, Хабаровского края к ведению органов местного самоуправления. Проводится постоянная работа по приведению нормативных правовых актов сельского поселения «Село Маяк» в соответствие с законодательством Российской Федерации и Хабаровского края.

Осуществляется мониторинг реализации законодательных актов России и края, нормативных правовых актов органов местного самоуправления о муниципальной службе, кадровых процессов и уровня организации муниципальной службы в администрации сельского поселения.

Подбор персонала на муниципальную службу обеспечивается посредством реализации приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы путем проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, назначения на должности муниципальной службы из кадрового резерва.

Обществом к муниципальной службе предъявляются значительно возросшие требования. Однако оценка профессиональной служебной деятель­ности муниципальных служащих еще слабо увязана с тем, насколько качественно оказываются муниципальные услуги гражданам и организациям органами местного самоуправления.

Качество работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной квалификации муниципальных служащих и должностных лиц МО.

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

Наличие данных проблем в системе управления требует принятия системных мер.

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

Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=E61D72A71400AD4E933859F2F2D1A6914274EB27080A2D2F3A361CB7D9w8TFV) от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусматривает обеспечение развития муниципальной службы целевой программой, финансируемой за счет средств местного бюджета.

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

2. Цель и задачи Программы

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

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

Основной целью Программы является совершенствование организации муниципальной службы в сельском поселении «Село Маяк», усилению качества работы муниципальных служащих и должностных лиц администрации МО.

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

- совершенствование правовой основы муниципальной службы;

- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

- организационное обеспечение деятельности по профилактике предупреждения коррупционных правонарушений, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе.

Внедрение современных принципов и технологий на муниципальной службе является длительным и сложным процессом, поэтому прилагаемый комплекс задач по реформированию и развитию системы муниципальной службы рассчитан на пятилетний период.

3. Прогноз конечных результатов Программы

В результате реализации Программы предполагается достижение следующих положительных результатов:

- усовершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы и приведение ее в соответствие с федеральным законодательством и законодательством Хабаровского края;

- подбор квалифицированных кадров, обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности, формирования эффективного кадрового потенциала;

- повышение эффективности профессиональной служебной деятель­ности муниципальных служащих администрации сельского поселения;

- обеспечение профессионального развития муниципальных служащих;

- профилактика предупреждения коррупционных правонарушений на муниципальной службе.

4. Сроки и этапы реализации Программы.

Программа реализуется в один этап с 2016 года 2020 год.

5. Сведения об индикаторах (показателях) Программы.

Сведения об индикаторах (показателях) Программы представлены в Приложении № 1 к Программе.

6. Ресурсное обеспечение Программы.

Общий объем финансирования мероприятий Программы составит 30,0 тысяч рублей, в том числе по годам:

2016 год – 6,0 тыс. рублей;

2017 год – 6,0 тыс. рублей;

2018 год – 6,0 тыс. рублей

2019 год - 6,0 тыс. рублей

2020 год- 6,0 тыс. рублей

Источником финансирования являются средства местного бюджета. Возможно привлечение средств из бюджетов Нанайского района и края по Программам развития МС и привлечения внебюджетных средств (Приложения № 2 к Программе).

7.Анализ рисков реализации Программы

Основные риски реализации Программы могут быть вызваны кризисными явлениями в экономике и снижением финансирования Программы. Снижение финансирования Программы может повлечь невыполнение отдельных мероприятий, что, в свою очередь, отразится на снижении качества проводимых мероприятий по развитию муниципальной службы в администрации СП. В целях управления указанными рисками предусматривается:

- изменение мероприятий, показателей (индикаторов) и объемов финансирования Программы по годовым итогам Программы;

- обеспечение эффективного взаимодействия ответственного исполнителя и участников Программы;

- перераспределение объемов финансирования в зависимости от динамики и темпов достижения поставленных целей;

- информационное, организационно-методическое и экспертно-анали­тическое сопровождение проводимых мероприятий, освещение в средствах массовой информации процессов и результатов реализации Программы.

8. Оценка эффективности реализации Программы

Для оценки эффективности реализации Программы применяются индикаторы (показатели), указанные в Приложении № 1. Оценка эффективности осуществляется путем присвоения каждому индикатору (показателю) соответствующего балла:

- при выполнении индикатора (показателя) – 0 баллов;

- при увеличении индикатора (показателя) – плюс 1 балл за каждую единицу увеличения);

- при снижении индикатора (показателя – минус 1 балл за каждую единицу снижения;

Динамика значений индикаторов (показателей) определяется путем сопоставления данных.

По результатам оценки эффективности программы могут быть сделаны следующие выводы:

- эффективность находится на уровне запланированной;

- эффективность повысилась;

- эффективность снизилась.

9. Механизм реализации Программы

Текущее управление реализацией Программы осуществляется ответственным исполнителем.

Мероприятия Программы реализуются в соответствии с установленными в них сроками.

В процессе реализации Программы ответственный исполнитель вправе по согласованию с соисполнителями готовить предложения о внесении изменений в Программу. Предложения о внесении изменений в Программу обязательно согласовываются с главой СП и специалистом 1 кат. по финансовым и бухгалтерским вопросам.

Решение о внесении изменений и дополнений, приостановлении или прекращении реализации Программы оформляется постановлением адми­нистрации сельского поселения «Село Маяк».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной службы

в администрации сельского поселения «Село Маяк» на 2016 – 2020 годы»

СВЕДЕНИЯ

об индикаторах (показателях) основных мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы

в администрации сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края

на 2016 – 2020 годы»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование | Ответственный  исполнитель,  соисполнитель | Срок реализации | Предполагаемый  результат (краткое  описание) | Значение индикатора (показателей) | | | | | |
| Единица изм. | 2016  год | 2017год | 2018 год | 2019 год | 2020  год |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | | 11 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в связи с изменениями  законодательства Российской Федерации и Хабаровского края | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Разработка проектов нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в связи с изменениями  законодательства Российской Федерации и Хабаровского края | специалист 2 кат. администрации сельского поселения | 2016-2020 годы | Усовершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы и приведение ее в соответствие с федеральным законодательством и законодательством Хабаровского края |  | | | | | | | | | |
| Индикаторы | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1.1. | Доля принятых нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Хабаровского края |  | | | в процентах | 100 | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | |
| 2. | Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для результативности их профессиональной служебной деятельности | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Проведение аттестации муниципальных служащих | Глава сельского поселения, специалист отв. за кадровую работу | 2016-2020 годы | Повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации сельского поселения |  | | | | | | | | | |
| 2.2. | Приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями | Глава сельского поселения, специалист отв. за кадровую работу | 2016-2020 годы | Повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих администрации сельского поселения |  | | | | | | | | | |
| Индикаторы | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1.1. | Доля муниципальных служащих, подлежащих аттестации и прошедших аттестацию в отчетном году |  | | | в процентах | 50 | | 100 | | 100 | | 100 | | 100 |
| 2.1.2. | Доля должностных инструкций муниципальных служащих, приведенных в соответствие с установленными требованиями |  | | | в процентах | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | | 100 |
| 3. | Развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. | Организация повышения квалификации муниципальных служащих | Глава сельского поселения | 2016-2020 годы | Обеспечение профессионального развития муниципальных служащих |  | | | | | | | | | |
|  | Участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе с использованием дистанционных технологий | Специалист отв. за кадровую работу | 2016-2020 годы | Оптимизация системы непрерывного обучения муниципальных служащих |  | | | | | | | | | |
| Индикаторы | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1.1. | Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации |  | | | в процентах | 50 | | 50 | | 100 | | 100 | | 100 |
| 3.1.2. | Доля муниципальных служащих, участвовавших в обучающих семинарах, в том числе с использованием дистанционных технологий |  | | | в процентах | 50 | | 50 | | 50 | | 100 | | 100 |
| 4. | Совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1. | Организация проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлении | Глава сельского поселения | 2016-2020 годы | Совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы |  | | | | | | | | | |
| 4.2. | Обеспечение деятельности комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов | Глава сельского поселения | 2016-2020 годы | Профилактика предупреждения коррупционных правонарушений на муниципальной службе |  | | | | | | | | | |
| 4.3. | Организация представления муниципальными служащими, замещающими должности, включенные в Перечень, сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера | Специалист отв. за кадровую работу | 2016-2020 годы | Профилактика предупреждения коррупционных правонарушений на муниципальной службе |  | | | | | | | | | |
| 4.4. | Проведение семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлению коррупции | Глава сельского поселения | 2016-2020 годы | Профилактика предупреждения коррупционных правонарушений на муниципальной службе |  | | | | | | | | | |
| 4.5. | Создание и размещения материалов на официальном сайте сельского поселения по вопросам противодействия коррупции | Специалист отв. за кадровую работу | 2016-2020 годы | Совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы |  | | | | | | | | | |
| Индикаторы | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1.1. | Доля проведенных проверок сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлении |  | | | в процентах | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | | 100 |
| 4.1.2. | Доля проведенных заседаний комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов по соответствующим основаниям |  | | | в процентах | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | | 100 |
| 4.1.3. | Доля муниципальных служащих, замещающих должности, включенные в Перечень, представивших сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера |  | | | в процентах | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | | 100 |
| 4.1.4. | Количество проведенных семинаров, тренингов для муниципальных служащих, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлению коррупции |  | | | Ед. | 3 | | 2 | | 2 | | 2 | | 3 |

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в администрации сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края на 2016-2020 годы»

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

и прогнозная (справочная) оценка расходов бюджета сельского поселения, в том числе за счет средств федерального и краевого бюджетов, бюджета муниципального района, организаций на реализацию муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации

сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального

района Хабаровского края на 2016-2020 годы»

| №  п/п | Наименование | Источник  финансирования | Оценка расходов по годам  (тыс. рублей) | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | всего |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|  | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в администрации сельского поселения «Село Маяк» Нанайского муниципального района Хабаровского края на 2016-2020 годы» | Всего | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 30,0 |
| федеральный бюджет | - | - | - | - | - | - |
| краевой бюджет | - | - | - | - | - | - |
| бюджет муниципального района | - | - | - | - | - | - |
| бюджет сельского поселения | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 30,0 |
| организации | - | - | - | - | - | - |
| 1. | Разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы в связи с изменениями законодательства Российской Федерации и Хабаровского края | Всего | - | - | - | - |  |  |
| федеральный бюджет | - | - | - | - | - | - |
| краевой бюджет | - | - | - | - | - | - |
| бюджет муниципального района | - | - | - | - | - | - |
| бюджет сельского поселения | - | - | - | - | - | - |
| организации | - | - | - | - | - | - |
| 2. | Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для результатив­ности их профессиональной служебной деятельности | Всего | - | - | - | - | - | - |
| федеральный бюджет | - | - | - | - | - | - |
| краевой бюджет | - | - | - | - | - | - |
| бюджет муниципального района | - | - | - | - | - | - |
| бюджет сельского поселения | - | - | - | - | - | - |
| организации | - | - | - | - | - | - |
| 3. | Развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих | Всего | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 30,0 |
| федеральный бюджет | - | - | - | - | - | - |
| краевой бюджет | - | - | - | - | - | - |
| бюджет муниципального района | - | - | - | - | - | - |
| бюджет сельского поселения | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 30,0 |
| организации | - | - | - | - | - | - |
| 4. | Совершенствование механизма противодействия коррупции при прохождении муниципальной службы | Всего | - | - | - | - | - | - |
| федеральный бюджет | - | - | - | - | - | - |
| краевой бюджет | - | - | - | - | - | - |
| бюджет муниципального района | - | - | - | - | - | - |
| бюджет сельского поселения | - | - | - | - | - | - |