**Доклад на коллегию**

**(блок отдела организационно-правового обеспечения)**

Проводимая в последние годы в России административная реформа, направленная на повышение эффективности деятельности государственных органов, исключения из практики фактов коррупции, бюрократического отношения к гражданам, не могла не коснуться Управления.

В целях эффективной реализации мероприятий по противодействию коррупции, предусмотренных Национальным планом противодействия коррупции на 2018 – 2020 годы, в управлении систематически проводится комплекс организационных, разъяснительных и иных мероприятий, направленных на недопущение служащими и работниками управления коррупционных проявлений.

В соответствии с Национальным планом противодействия коррупции на 2018 – 2020 годы, федеральным и региональным законодательством о противодействии коррупции, Планом противодействия коррупции в органах исполнительной власти Калужской области на 2018 год, утвержденным Постановлением Губернатора Калужской области от 21.12.2017, управлением был разработан план противодействия коррупции на 2018 год.

Во исполнение указанного плана в отчетном периоде осуществлялись следующие мероприятия.

В рамках оперативных совещаний проводилось антикоррупционное просвещение сотрудников, давались разъяснения изменений в антикоррупционном законодательстве, доводилась информация о мерах ответственности за совершение правонарушений коррупционной направленности.

На протяжении 2018 года при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей и на формирование кадрового резерва на должности государственной службы при отборе кандидатов наряду с индивидуальным собеседованием применялось письменное тестирование. Тестовые вопросы были разработаны в соответствии с Комплексом тестовых вопросов на соответствие базовым квалификационным требованиям, разработанным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации. Тестирование включало блок вопросов на знание законодательства о противодействии коррупции.

В соответствии с требованиями антикоррупционного законодательства госслужащими управления своевременно предоставляются Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственных гражданских служащих были размещены на официальном портале органов государственной власти Калужской области в сети Интернет на сайте управления. В обязательном порядке осуществляется проверка достоверности и полноты указанных сведений путем направления запросов в Управление Росреестра по Калужской области, в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации, иные уполномоченные органы. В управлении создана комиссия управления по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих управления. В 2018 году оснований для проведения заседаний комиссии не возникало. Случаи возникновения конфликта интересов в 2018 году не выявлены. В ходе анализа жалоб и обращений граждан и организаций коррупционных проявлений со стороны государственных служащих управления также не выявлено.

В отчетном периоде не выявлено:

- фактов несоблюдения государственными служащими управления запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции, фактов получения подарков в связи с исполнением должностных обязанностей, фактов выполнения иной оплачиваемой работы государственными служащими управления;

- фактов несоблюдения законодательства при размещении государственного заказа. В целях усиления контроля за организацией работы по противодействию коррупции исполнение плана противодействия коррупции в управлении контролируется непосредственно начальником управления. В качестве механизма профилактики возникновения коррупционных проявлений при реализации контрольных функций управления, а также в целях усиления контроля за организацией и эффективностью работы территориальных отделов управления в 2015 году создана защищенная электронная информационно-аналитическая база «Система учета административных правонарушений в управлении административно-технического контроля Калужской области» (СУАП), в которую сканируются административные материалы. Номера протоколов выдаются системой автоматически при условии ввода необходимых данных и сотрудники управления не имеют возможности их корректировать, либо уничтожать составленные протоколы, что исключает коррупционную составляющую.

Помимо этого в системе отражаются: общее количество административных материалов каждого вида, количество исполненных неисполненных предписаний, сведения об оплате штрафов, о повторности привлечения к административной ответственности, о передаче административных материалов в УФСПП по Калужской области для принудительного взыскания штрафов, иные сведения.

Создание информационно-аналитической базы позволило повысить прозрачность деятельности территориальных отделов, проверять качество оформления административных материалов и работы в целом, а также организовать оперативный учет, мониторинг и анализ административных материалов. База СУАП постоянно совершенствуется.

Руководством управления ведется работа по развитию и укреплению кадрового потенциала, созданию стимулов, содействующих повышению эффективности работы.

Так, росту результативности контрольной деятельности управления способствовала, в том числе, разработка системы критериев оценки работы территориальных отделов и сотрудников, позволяющей объективно оценить степень участия и личный вклад каждого сотрудника в общее дело.

Руководство управления имеет четкое понимание того обстоятельства, что без систематического повышения профессионального уровня сотрудников невозможно эффективно исполнять, возложенные на управление задачи в сфере административной юрисдикции.

В целях повышения профессионального уровня работников, осуществляющих проведение контрольных мероприятий периодически проводятся занятия по изучению административного законодательства, складывающейся правоприменительной практики с принятием зачетов.

За каждым вновь принятым работником на период испытательного срока в качестве наставника закрепляется более опытный сотрудник, ответственный за подготовку вновь принятого работника. Обучение работников ведется согласно планам вхождения в должность с принятием зачетов по окончанию испытательного срока.

Таким образом, упомянутый выше рост показателей правоприменительной практики, связанный с повышением качества производства по административным делам, является не счастливым стечением обстоятельств, а результатом планомерной работы, направленной на повышение качества производства по административным делам.