|  |
| --- |
| **Утверждена**  **Постановлением Администрации городского округа «город Каспийск» от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020г. № \_\_\_\_\_\_\_** |

**Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском округе «город Каспийск» на 2020 – 2022 годы**

**ПАСПОРТ**

**муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе «город Каспийск» на 2020 – 2022 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование Программы** | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городском округе «город Каспийск» на 2020 – 2022 годы (далее по тексту – Программа) |
| **Основание для разработки Программы** | Постановление Правительства Республики Дагестан от 20.11.2019 № 300 «Об утверждении государственной программы Республики Дагестан «Развитие государственной гражданской службы Республики Дагестан, государственная поддержка развития муниципальной службы в Республике Дагестан» |
| **Ответствен**  **ный**  **исполнитель Программы** | Аппарат Администрации городского округа  «город Каспийск» |
| **Участники Программы** | Собрание депутатов городского округа «город Каспийск», Контрольно – счетная комиссия городского округа «город Каспийск», Администрация городского округа «город Каспийск», структурные подразделения Администрации городского округа «город Каспийск» (Финансовое управление, Управление имущественных отношений и т.д.), органы государственной власти (по согласованию) |
| **Цели Программы** | - повышение эффективности исполнения органами местного самоуправления городского округа «город Каспийск» возложенных на них полномочий;  внедрение единого порядка назначения на должности муниципальной службы городского округа «город Каспийск» (далее - муниципальная служба);  - повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих городского округа «город Каспийск» (далее - муниципальные служащие);  - внедрение в систему профессионального развития муниципальных служащих новых форм, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий;  - внедрение современных информационно-коммуникационных технологий в работу кадровых подразделений органов местного самоуправления городского округа «город Каспийск»;  - повышение престижа муниципальной службы;  - муниципальная поддержка развития муниципальной службы. |
| **Задачи Программы** | - совершенствование нормативно-правового регулирования муниципальной службы;  - совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества исполнения муниципальными служащими их должностных обязанностей и предоставления муниципальных услуг гражданам и организациям;  - актуализация должностных регламентов муниципальных служащих с учетом меняющихся требований к профессиональному образованию, знаниям и умениям, в том числе умениям, свидетельствующим о наличии необходимых профессиональных и личностных качеств (компетенций);  - ориентирование на цели и задачи органов местного самоуправления;  - внедрение современных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного роста;  - обеспечение открытости муниципальной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, а также объективного информирования общества о деятельности муниципальных служащих;  - обеспечение подготовки квалифицированных кадров для муниципальной службы, отраслей экономики и социальной сферы;  - разработка механизма непрерывного профессионального развития муниципальных служащих с учетом индивидуальных планов их профессионального развития;  - взаимодействие с институтами гражданского общества;  - применение информационно-коммуникационных технологий в кадровой работе на муниципальной службе;  - внедрение в кадровую работу органа местного самоуправления передовых технологий управления персоналом;  - подготовка квалифицированных кадров муниципальной службы |
| **Сроки реализации Программы** | 2020-2022 годы, Программа реализуется в один этап |
| **Целевые индикаторы и показатели Программы** | - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва;  - доля должностей муниципальной службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям;  - доля муниципальных служащих, прошедших входное тестирование перед началом обучения;  - доля муниципальных служащих, прошедших обучение и удовлетворенных его качеством;  - количество лиц, замещающих муниципальные должности, и муниципальных служащих (в том числе муниципальных служащих и граждан, состоящих в кадровых резервах органов местного самоуправления), направляемых для получения дополнительного профессионального образования:  на курсы повышения квалификации;  по программе профессиональной переподготовки |
| **Объемы и источники финансирования Программы** | Программа финансируется за счет средств местного бюджета  городского округа «г. Каспийск».  Общий объем финансирования 165 тыс. рублей,  в 2020 году – 55 тыс. рублей;  2021 году – 55 тыс. рублей;  2022 году – 55 тыс. рублей. |
| **Ожидаемые**  **результаты реализации**  **Программы** | - повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления;  - формирование высокопрофессиональной муниципальной службы, обеспечивающей качественное выполнение задач и функций, возложенных на органы местного самоуправления;  - повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на включение в кадровый резерв органов местного самоуправления и на замещение вакантных должностей муниципальной службы;  - ускоренное внедрение информационно-коммуникационных технологий в органах местного самоуправления в целях повышения качества кадровой работы;  - координация деятельности органов местного самоуправления при решении вопросов поступления на муниципальную службу, формирования кадрового резерва, прохождения и прекращения муниципальной службы, ведения Реестра муниципальных служащих городского округа «город Каспийск», использования кадрового резерва, подготовки, переподготовки, повышения квалификации муниципальных служащих;  - осуществление вневедомственного контроля за соблюдением органами местного самоуправления законодательства о муниципальной службе;  - совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих;  - разработка механизма непрерывного профессионального развития гражданских и муниципальных служащих;  - повышение престижа и привлекательности муниципальной службы;  - обеспечение открытости муниципальной службы и муниципальной службы и объективного информирования общества о деятельности муниципальных служащих;  - повышение уровня доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления. |

**I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами.**

Развитие муниципальной службы осуществлялось в рамках исполнения [Перечня](consultantplus://offline/ref=603D99A0A84E9B0CDB8CE546D1D5F8807892F50EB070DA4D4391B1A2FBDA3CEC759FB38BA2FA1FD6382353E5A3CEB0924FCC8DA7810B5901502730tBQCK) мероприятий по реализации государственной программы Республики Дагестан «Развитие государственной гражданской службы Республики Дагестан и муниципальной службы в Республике Дагестан на 2017-2019 годы», утвержденного постановлением Правительства Республики Дагестан от 30 декабря 2013 г. № 417. В г.Каспиийск проведен комплекс мероприятий, направленных на совершенствование системы муниципального управления, в частности, совершенствование деятельности органов местного самоуправления, внедрение новых принципов кадровой политики в муниципальную службу.

Дальнейшее развитие муниципальной службы обусловило разработку и принятие ряда нормативных правовых актов муниципальных правовых актов, направленных на совершенствование правового регулирования в вопросах поступления, прохождения и прекращения муниципальной службы, а также отношений, связанных с выработкой и внедрением механизма противодействия коррупционным и иным правонарушениям на муниципальной службе.

Таким образом, в городе в целом заложены устойчивые правовые основы и урегулированы основные вопросы муниципальной службы, отнесенные федеральным и республиканским законодательством к ведению органов местного самоуправления.

В целях обеспечения информационной открытости гражданской службы и ее доступности общественному контролю разработан и внедрен Республиканский портал государственной службы и кадров. Работниками органов государственной власти, наделенных правом работы с порталом, своевременно размещается достаточная информация о порядке поступления на гражданскую службу, о вакансиях в органах государственной власти и возможности включения в кадровые резервы, размещены нормативные правовые акты и информационно-методические материалы по вопросам гражданской службы. Создание аналогично действующего механизма планируется и на уровне муниципальных образований.

Комплекс мер, реализованных в городе, приводит к положительной динамике формирования позитивного имиджа муниципальной службы. Как следствие, проявилась тенденция к возрастанию количества граждан, желающих принимать участие в конкурсах на замещение вакантных должностей муниципальной службы, что говорит о возрастании уровня доверия общества к институту муниципальной службы. Повышение престижа муниципальной службы должно являться одним из приоритетных направлений и предполагает при решении комплексный подход. Реализация подобного подхода выражена в организации и проведении уже традиционных проектов, которые планируется продолжать и совершенствовать: проведение семинаров-совещаний, посвященных вопросам развития муниципальной службы; конкурса на лучшее освещение деятельности органа местного самоуправления в сфере развития муниципальной службы на официальном сайте; проведение в образовательных учреждениях открытых уроков с участием гражданских и муниципальных служащих на тему «Служба государству - служба обществу». Планируется внедрение и развитие специальной рубрики о людях, избравших профессию гражданского или муниципального служащего, на Республиканском портале государственной службы и кадров.

Особое внимание в городе уделяется работе с кадрами органов местного самоуправления - одному из важнейших направлений муниципального управления и муниципальной службы, поскольку только от кадров - людей с их профессионализмом, квалификацией и опытом - зависит успех дела в любой сфере жизнедеятельности. В Республике Дагестан созданы условия для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы. Принята и реализуется необходимая нормативная правовая база для дальнейшего развития системы обучения гражданских и муниципальных служащих как основы их профессионального и должностного роста, а именно: организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Одним из ключевых моментов в данном направлении стала организация в централизованном порядке процесса профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров путем создания в республике Дагестанского кадрового центра, основной целью которого является содействие развитию эффективной системы дополнительного профессионального образования лиц, замещающих государственные должности Республики Дагестан, государственных гражданских служащих Республики Дагестан, лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы в Республике Дагестан, организация работы с управленческим и кадровым резервом.

Повышению качества организации прохождения муниципальной службы способствует и внедрение современных кадровых технологий. Руководителями органов местного самоуправления принимаются меры для выявления текущей и прогнозирования в перспективе потребности в наличии кадрового резерва - одного из механизмов обеспечения замещения вакантных должностей муниципальной службы наиболее компетентными и готовыми к муниципальной службе лицами.

Лица, состоящие в кадровых резервах, направляются по договорам с образовательными учреждениями на курсы дополнительного профессионального образования. Данное направление деятельности органов власти требует выработки и внедрения единых механизмов работы с кадровым резервом с последующим контролем их реализации и эффективности применения.

Органам местного самоуправления необходимо продолжить работу, направленную на повышение показателей служебной деятельности муниципальных служащих с целью повышения результативности их труда, а также на достижение целей и приоритетов органов местного самоуправления и закрепление новых и перераспределение существующих полномочий.

Необходимо продолжить работу по разработке и внедрению в практику работы органов местного самоуправления современных кадровых технологий при подборе кадров, проведении конкурсов, квалификационных экзаменов, аттестаций и комплексной оценки эффективности деятельности муниципальных служащих.

Органам местного самоуправления необходимо обеспечить становление и совершенствование такого института, как наставничество, являющегося еще одним эффективным элементом управленческой и кадровой технологии, направленным на обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к самостоятельному и профессиональному исполнению функциональных обязанностей муниципальных служащих, впервые поступивших на службу.

Существенным шагом в обеспечении открытости гражданской и муниципальной службы для населения становится расширение представительства общественности в конкурсных комиссиях по замещению вакантных должностей гражданской службы, создаваемых в соответствии с законодательством о гражданской и муниципальной службе. Для повышения эффективности их работы планируется создание Совета независимых экспертов в области государственного и муниципального управления, а также проведение научно-практических совещаний на такие темы, как: как поступление на службу, профессиональное развитие служащих, лучшие кадровые проекты. В условиях возрастания потребности органов власти в высококвалифицированных кадрах, способных эффективно осуществлять служебную деятельность, приоритетными направлениями деятельности такого совета независимых экспертов в предстоящем этапе могут стать также разработка рекомендаций по выбору отборочных конкурсных процедур в конкретных ситуациях и их организации (порядок проведения конкурсных процедур подробно регламентирует формальную сторону процесса, но не содержит соответствующих рекомендаций), а также разработка методики оценки кандидатов на замещение должностей гражданской службы в случае внеконкурсного отбора. В связи с отсутствием принципиальных различий в процедурах отбора кандидатов на замещение должностей гражданской и муниципальной службы после апробации разработанные методики будут востребованы не только на республиканском, но и на муниципальном уровне.

Реализация комплекса мероприятий программным методом позволит качественно преобразовать систему муниципального управления и совершенствовать основы муниципальной службы, оптимизировать их организацию и функционирование, внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии.

**II. Основные цели и задачи Программы**

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих, а также на активное взаимодействие с институтами гражданского общества.

Реализация Программы будет осуществляться по нескольким приоритетным направлениям в сферах совершенствования управления кадровым составом муниципальной службы и повышения качества его формирования; совершенствования системы профессионального развития муниципальных служащих, повышения их профессионализма и компетентности; повышения престижа муниципальной службы, обеспечения открытости муниципальной службы, расширения общественного участия; совершенствования антикоррупционных механизмов на муниципальной службе.

Участие органов местного самоуправления в решении поставленных задач позволит:

продолжить качественное преобразование муниципальной службы, оптимизировать их организацию и функционирование, внедрить на муниципальной службе современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии;

комплексно подойти к решению проблем укрепления кадрового потенциала для сфер экономики, муниципального управления, а также эффективного использования имеющихся ресурсов и потенциала;

обеспечить наиболее рациональное в централизованном порядке управление формированием и исполнением муниципального заказа на дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих.

Целями Программы являются:

создание эффективной системы управления муниципальной службой;

комплексное развитие института муниципальной службы с проведением единой государственной кадровой политики в органах местного самоуправления;

внедрение современных кадровых технологий на муниципальной службе, направленных на обеспечение повышения эффективности муниципальной службы и результативности деятельности муниципальных служащих;

повышение уровня предоставления муниципальными служащими муниципальных услуг;

совершенствование механизмов предупреждения коррупции на муниципальной службе;

обеспечение открытости института муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;

эффективная государственная поддержка развития муниципальной службы, направленная на совершенствование ее нормативно-правового регулирования и обеспечение взаимосвязи гражданской и муниципальной службы;

формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления.

Для достижения указанных целей предполагается решение следующих задач:

- совершенствование нормативно-правового регулирования муниципальной службы;

- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в целях повышения качества исполнения муниципальными служащими их должностных обязанностей и предоставления муниципальных услуг гражданам и организациям;

- внедрение современных методов подбора квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, а также создание условий для их должностного роста;

- обеспечение открытости муниципальной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства;

- обеспечение эффективной взаимосвязи муниципальной службы;

- обеспечение подготовки квалифицированных кадров для гражданской службы, отраслей экономики и социальной сферы;

- внедрение в кадровую работу органов местного самоуправления передовых технологий управления персоналом, формирование детализированной системы квалификационных требований, повышение престижа муниципальной службы;

- повышение эффективности антикоррупционных механизмов в рамках реализации кадровой политики, правовое просвещение муниципальных служащих по вопросам соблюдения законодательства в сфере противодействия коррупции, выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

- подготовка квалифицированных кадров муниципальной службы.

**III. Сроки реализации Программы**

Сроки реализации Программы – 2020 и 2022 годы. Достижение поставленных целей предусмотрено к концу 2022 года.

Программа реализуется в один этап.

**IV. Обоснование значений целевых индикаторов и показателей**

Реализация Программы предполагает выработку комплекса организационных, методических и контрольных мероприятий, направленных на развитие системы управления муниципальной службой; формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы; повышение уровня предоставления муниципальными служащими муниципальных услуг; создание условий для проведения эффективной кадровой политики в органах местного самоуправления; применение современных кадровых технологий на муниципальной службе; повышение эффективности муниципальной службы и результативности деятельности муниципальных служащих; реализацию мер по противодействию коррупции на муниципальной службе; обеспечение открытости института муниципальной службы, ее доступности общественному контролю.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач осуществляется исходя из отношения целевых индикаторов Программы к показателям непосредственных результатов реализации программных мероприятий по итогам реализации за отчетный год и в целом за весь период реализации Программы.

Целевые индикаторы и показатели эффективности реализации Программы приведены в [приложении № 1](consultantplus://offline/ref=70B75E630FD6E535ABACA91A77340AF99F06C6B0B50DED1A15EFE76041F39B4D6CDA9E5AFF40D2BBADF1753A476DF89E034BED187C4C8312E4B645bEq1K) к настоящей Программе.

**V. Ресурсное обеспечение Программы, объемы и источники финансирования**

Реализация мероприятий Программы осуществляется за счет средств республиканского бюджета Республики Дагестан и средств местного бюджета (по согласованию).

Финансирование Программы предусматривает направление в установленном порядке средств республиканского бюджета Республики Дагестан и средств местного бюджета на оплату профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Объем финансирования Программы составляет **1630,0тыс. руб.**, в том числе:

в 2020году:

–**50,0тыс. руб.** за счет средств местного бюджета;

в 2021 году;

–**50,0тыс. руб.**  за счет средств местного бюджета;

в 2022 году;

–**50,0тыс. руб.**  за счет средств местного бюджета

Объемы финансирования мероприятий Программы будут ежегодно уточняться при формировании проекта бюджета городского округа «город Каспийск» на соответствующий финансовый год.

Ответственный исполнитель Программы ежегодно уточняет мероприятия, предусмотренные Программой, и утверждает развернутый перечень предстоящих мероприятий.

**VI. Перечень мероприятий Программы.**

**Механизм реализации Программы**

Достижение целей и решение задач Программы осуществляются путем реализации мероприятий по следующим основным направлениям:

совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования;

совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих, повышение их профессионализма и компетентности;

повышение престижа муниципальной службы. Обеспечение открытости муниципальной службы, расширение общественного участия;

совершенствование антикоррупционных механизмов на муниципальной службе.

Перечень мероприятий Программы приведен в приложении № 2 к настоящей Программе.

Организацию реализации Программы и контроль за ходом выполнения предусмотренных ею мероприятий осуществляет ответственный исполнитель Программы, который ежегодно уточняет показатели эффективности и затраты по программным мероприятиям.

Управление делами Администрации городского округа «город Каспийск» осуществляет функции по контролю и координации деятельности исполнителей мероприятий Программы, ежегодно до 01 февраля представляет в Управление Администрации Главы и Правительства Республики информацию о ходе реализации указанных мероприятий.

**VII. Ожидаемые результаты реализации Программы**

В результате реализации мероприятий Программы должны быть обеспечены:

- формирование высокопрофессиональной муниципальной службы, обеспечивающей качественное выполнение задач и функций, возложенных на органы местного самоуправления городского округа «город Каспийск»;

- внедрение единого порядка отбора кандидатов для замещения вакантных должностей муниципальной службы, обеспечивающего равный доступ граждан к муниципальной службе и право муниципальных служащих на должностной рост на конкурсной основе;

- совершенствование работы, направленной на приоритетное применение мер по предупреждению коррупции в рамках законодательства о муниципальной службе;

- усиление роли должностных лиц, в должностные обязанности которых входят вопросы профилактики коррупционных и иных правонарушений, в целях реализации комплекса мер по противодействию коррупции в органах местного самоуправления;

- повышение эффективности кадровой политики в целях улучшения кадрового состава муниципальных служащих;

актуализация содержания программ дополнительного профессионального образования муниципальных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения;

повышение престижа и привлекательности муниципальной службы;

обеспечение открытости муниципальной и подконтрольности деятельности органов местного самоуправления институтам гражданского общества.

**VIII. Оценка социально-экономической и экологической**

**эффективности реализации Программы**

Программа направлена на решение вопросов повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления городского округа «город Каспийск», подбора и подготовки высокопрофессионального кадрового состава для органов местного самоуправления в целях дальнейшего социально-экономического развития республики.

Принятие Программы направлено на создание механизмов достижения целей планомерного, последовательного и долгосрочного развития муниципальной службы. При этом стратегическими ориентирами и концептуальными направлениями Программы являются совершенствование профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и перспективное развитие муниципальной службы как социально-правовых институтов.

Последовательная и комплексная реализация Программы в целом позволит улучшить качественные характеристики кадрового состава муниципальной службы и соответственно повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления городского округа «город Каспийск».

В рамках Программы не предусмотрена оценка ее экологической эффективности, так как мероприятия Программы не оказывают воздействия на окружающую среду.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |
| --- |
| **Приложение № 1**  **к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в городском округе «город Каспийск» на 2020 и 2022 годы»** |

**Целевые индикаторы и показатели эффективности**

**реализации** **муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городском округе «город Каспийск» на 2020 и 20229 годы»**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование показатели** | **Единицы измерения** | **Период действия**  **Программы** | |  | |
| **2020** | **2022** | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | |
| **1** | Количество лиц, замещающих муниципальные должности и муниципальных служащим (в том числе муниципальных служащих и граждан, состоящих в кадровом резерве городского округа «город Каспийск, направляемых для получения дополнительного профессионального образования:  на курсы повышения квалификации  по программе профессиональной переподготовки | Человек | 23  23  23 | 28  28  28 | |

|  |
| --- |
| **Приложение № 2**  **к муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в городском округе «город Каспийск» на 2020 и 2022 годы»** |

**ПЛАН**

**мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной службы**

**в городском округе «город Каспийск» на 2020 и 2022 годы»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N п/п** | **Наименование мероприятия** | | **Срок исполнения** | | **Ответственный исполнитель** | | | **Прогнозируемый объем финансирования (тыс. рублей)** | | | | | | | **Ожидаемый результат реализации мероприятий** |
| **всего** | | **в том числе по годам** | | | | |
| **2020** | | **2022** | | |
| **1** | **2** | | **3** | | **4** | | | **5** | | **6** | | **7** | | | **8** |
| **1. Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **1.** | **Обеспечение координации деятельности подразделений (ответственных должностных лиц) органов местного самоуправления по вопросам муниципальной службы и кадров, оказание им методической помощи** | | **в течение планируемого периода** | | **Собрание депутатов городского округа, Контрольно-счетная комиссия, Управление делами Администрации** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **повышение эффективности деятельности кадровых служб государственных органов** |
| **2.** | **Проведение проверок соблюдения законодательства о муниципальной службе в органах местного самоуправления г.Каспийск** | | **в течение планируемого периода** | | **Собрание депутатов городского округа, Контрольно-счетная комиссия, Управление делами Администрации** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **обеспечение соблюдения законодательства о гражданской и муниципальной службе в государственных органах Республики Дагестан, органах местного самоуправления** |
| **3.** | **Использование и развитие информационных систем в работе кадровых служб органов местного самоуправления г.Каспийск** | | **в течение планируемого периода** | | **Кадровые службы органов местного самоуправления** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **повышение эффективности деятельности кадровых служб органов местного самоуправления г.Каспийск** |
| **4.** | **Организация и проведение тематических семинаров-совещаний для руководителей и специалистов кадровых служб органов местного самоуправления** | | **в течение планируемого периода** | | **Собрание депутатов городского округа, Контрольно-счетная комиссия, Управление делами Администрации ,**  **Министерство труда и социального развития Республики Дагестан (по согласованию)** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **повышение эффективности деятельности кадровых служб органов местного самоуправления** |
| **5.** | **Совершенствование процедуры проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и формирование кадрового резерва, обеспечивающего равный доступ граждан к муниципальной службе** | | **в течение планируемого периода** | | **Орган местного самоуправления г.Каспийск** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **приоритетное формирование кадрового состава муниципальных служащих с применением конкурсных процедур** |
| **6.** | **Совершенствование подготовки и эффективного использования кадрового резерва на муниципальной службе** | | **в течение планируемого периода** | | **Орган местного самоуправления г.Каспийск** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **повышение эффективности работы с кадровым резервом на муниципальной службе** |
| **7.** | **Внедрение и развитие института наставничества на муниципальной службе** | | **в течение планируемого периода** | | **Орган местного самоуправления г.Каспийск, Управление делами Администрации** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **ускорение процесса профессионального становления и адаптации муниципальных служащих** |
| **8.** | **Расширение практики использования испытания при замещении должностей муниципальной службы** | | **в течение планируемого периода** | | **Орган местного самоуправления г.Каспийск, Управление делами Администрации** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **оценка деловых и профессиональных качеств муниципального служащего, оказание содействия в профессиональном становлении** |
| **9.** | **Мониторинг кадрового состава органов местного самоуправления г.Каспийск** | | **ежеквартально** | | **Управление делами Администрации** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **оценка кадрового состава органов местного самоуправления г.Каспийск** |
| **10.** | **Техническая поддержка и сопровождение информационной системы «Реестр муниципальных служащих в Республике Дагестан»** | | **в течение планируемого периода** | | **Управление делами Администрации, Организационно-проектное управление по экономике и инвестиционной политике** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы** |
| **11.** | **Обновление базы данных независимых экспертов и включение их в составы конкурсных комиссий** | | **в течение планируемого периода** | | **Управление делами Администрации ГО «г.Каспийск»** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **повышение эффективности деятельности кадровых служб органов местного самоуправления г.Каспийск** |
| **2. Совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих,**  **повышение их профессионализма и компетентности** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **12.** | **Обеспечение подготовки и исполнения индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих** | | **в течение планируемого периода** | | **Управление делами Администрация** | | | **-** | | **-** | | **-** | | | **внедрение на муниципальной службе механизмов кадрового планирования** |
| **13.** | **Организация дополнительного профессионального образования гражданских и муниципальных служащих** | | **в течение планируемого периода** | | **Управление делами Администрации ГО «г.Каспийск», ГБУ ДПО РД «Дагестанский кадровый центр» (по согласованию)** | | | **средства местного бюджета на дополнительное профессиональное образование**  **муниципальных служащих:** | | | | | | | **комплексное и системное обновление знаний муниципальных служащих в соответствии с их индивидуальными планами профессионального развития** |
| **110,0** | | **55,0** | | **55,0** | | |
| **3. Повышение престижа муниципальной службы.**  **Обеспечение открытости муниципальной службы, расширение общественного участия** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **14.** | **Обеспечение взаимодействия с общественными объединениями и другими институтами гражданского общества, средствами массовых коммуникаций по вопросам совершенствования и повышения эффективности муниципального управления** | | **в течение планируемого периода** | | **Управление делами Администрации ГО «г. Каспийск», МБУ «Каспий-Медиа», орган местного самоуправления г.Каспийск** | | | **-** | | | **-** | | | **-** | **расширение механизмов общественного участия в выработке решений органов местного самоуправления г.Каспийск, оценке их исполнения и достигнутых результатов деятельности** |
| **15.** | **Информирование средств массовой информации о вопросах организации, прохождения и развития муниципальной службы** | | **в течение планируемого периода** | | **Управление делами Администрации ГО «г.Каспийск», МБУ «Каспий-Медиа»** | | | **-** | | | **-** | | | **-** | **повышение авторитета органов местного самоуправления г.Каспийск и системы муниципального управления в целом, повышение престижа муниципальной службы** |
| **16.** | **Формирование системы нематериального стимулирования. Расширение практики мотивирования муниципальных служащих через систему поощрений и наград** | | **в течение планируемого периода** | | **орган местного самоуправления г.Каспийск, Управление делами Администрации ГО «г.Каспийск»** | | | **-** | | | **-** | | | **-** | **повышение результативности профессиональной служебной деятельности, престижности, снижение уровня коррупционных рисков** |
| **17.** | **Проведение в образовательных учреждениях открытых уроков с участием муниципальных служащих на тему «Служба государству - служба обществу», «Коррупция - враг государства и общества»** | | **в течение планируемого периода** | | **МКУ «Управление образования, помощник главы администрации Якубов А. И.,**  **отдел по делам культуры, молодежной политики, туризма, физкультуры и спорта** | | | **-** | | | **-** | | | **-** | **повышение престижа муниципальной службы** |
| **18.** | **Обеспечение ведения тематических разделов на официальных сайтах органов местного самоуправления** | | **в течение планируемого периода** | | **Организационно-проектное управление по экономике и инвестиционной политике** | | | **-** | | | **-** | | | **-** | **обеспечение открытости и доступности муниципальной службы общественному контролю** |
| **19.** | **Создание видеоролика о муниципальной службе** | | **I-II квартал 2021 года** | | **Управление делами Администрации ГО «г.Каспийск», МБУ «Каспий-Медиа»** | | | **-** | | | **-** | | | **-** | **повышение престижа муниципальной службы** |
| **4. Совершенствование антикоррупционных механизмов на гражданской и муниципальной службе** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **20.** | **Реализация планов противодействия и профилактики коррупции на территории городского округа «город Каспийск»** | **в течение планируемого периода** | | **орган местного самоуправления, помощник главы администрации Якубов А. И., государственные органы (по согласованию)** | | **-** | **-** | | **-** | | | | **профилактика и противодействие коррупционным проявлениям в органах местного самоуправления** | | |
| **28.** | **Организация мероприятий по антикоррупционной пропаганде и антикоррупционному образованию** | **в течение планируемого периода** | | **орган местного самоуправления, помощник главы администрации Якубов А. И., государственные органы (по согласованию)** | | **-** | **-** | | **-** | | | | **формирование неприятия коррупционных проявлений у граждан и институтов гражданского общества в целях повышения требований к муниципальным служащим** | | |
| **21.** | **Проведение семинаров, тренингов, направленных на формирование неприятия коррупции у муниципальных служащих** | **в течение планируемого периода** | | **орган местного самоуправления, помощник главы администрации Якубов А. И., государственные органы (по согласованию)** | | **-** | **-** | | **-** | | | | **минимизация коррупционных рисков в органах местного самоуправления г. Каспийск** | | |
|  | **Всего по Программе** |  | |  | | **110,0** | **55,0** | | **55,0** | | | |  | | |

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**