****

**РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН**

 **Администрация муниципального района**

**«Табасаранский район»**

 **368650,РД, Табасаранский район, с. Хучни тел.: 8(872-49) 32-0-38 факс: 8 (872-2) 55-35-20**

|  |
| --- |
|  **02.02.2017г. № 11** |

**Постановление**

**Об утверждении программы «Развитие муниципальной**

 **службы в муниципальном районе «Табасаранский район»**

**на 2017 – 2019 годы**

В соответствии с Законом Республики Дагестан от 12 октября 2005г. № 32 «О государственной гражданской службе Республики Дагестан», Законом Республики Дагестан от 11 марта 2008 года № 9 «О муниципальной службе в Республики Дагестан», Администрация муниципального района «Табасаранский район» **Постановляет:**

1. Утвердить прилагаемую программу «Развитие муниципальный службы в муниципальном районе «Табасаранский район» на 2017-2019 годы (прилагается).

2. Настоящее постановление обнародовать путем размещения на официальном сайте Администрации муниципального района «Табасаранский район».

**Глава администрации**

**муниципального района**

**«Табасаранский район» И.А. Исаев**

Подготовил:

М. Муртаибов

Тел: 22-0-42

**Приложение**

**к Постановлению администрации**

**МР «Табасаранский район»**

**от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. №\_\_\_**

**Программа**

**«Развитие муниципальной службы в муниципальном районе «Табасаранский**

 **район» на 2017 – 2019 годы»**

**с. Хучни 2017 год**

**Паспорт**

**Программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном**

**районе «Табасаранский район» на 2014 – 2016 годы»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ответственный исполнитель Программы Участники Программы Цели программы Задачи Программы Сроки реализации Программы Целевые индикаторы и показатели Программы Объемы и источники финансирования Программы Ожидаемые результаты реализации Программы  | -------------------------**-****-** | Управляющий делами администрации МР «Табасаранский район».Администрация МР «Табасаранский район», аппарат Собрания депутатов МР «Табасаранский район», Контрольно – счетный орган МР «Табасаранский район». Создание эффективной системы управления муниципальной службы;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. 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 создания условий для их должностного роста;обеспечение эффективной взаимосвязи гражданской муниципальной службы;внедрение в кадровую работу передовых технологий управления персоналом, формирование детализированной системы квалифицированных 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;содействие в подготовке квалифицированных кадров муниципальной службы. 2017 – 2019 годы, Программа реализуется в один этап. Доля вакантных должностей муниципальной службы замещенных из кадрового резерва:доля муниципальных служащих, имеющих наставника, из числа впервые назначенных на должности муниципальной службы;доля муниципальных служащих, назначенных на должность с условием об испытании;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;объем финансирования мероприятий Программы составляет 225 тыс. рублей, из них:- за счет средств республиканского бюджета Республики Дагестан предусматривается 213,750 тыс. рублей, в том числе по годам составляет:в 2017г. 75,0 тыс. руб.в 2018г. 75,0 тыс. руб.,в 2019г. 75,0 тыс. руб.Развитие нормативной базы муниципальной службы, формирование высокопрофессиональной муниципальной службы, обеспечивающей качественное выполнение государственных задач и функций, возложенных на органы местного самоуправления;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;координация деятельности органов местного самоуправления при решении вопросов поступления на муниципальную службу, формирования кадрового резерва, прохождения и прекращения муниципальной службы, ведения Реестра муниципальных служащих, использования кадрового резерва, подготовки, переподготовки, повышения квалификации муниципальных служащих;повышение престижа и привлекательности муниципальной службы; обеспечение открытости муниципальной службы, подконтрольности деятельности органов местного самоуправления институтам гражданского общества. |

**I. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа.**

Развитие муниципальной службы осуществлялось в рамках использования Перечня мероприятий по реализации утвержденной Программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном районе «Табасаранский район» на 2014-2016 года».

В МР «Табасаранский район» проведен комплекс мероприятий, направленных на совершенствование системы муниципального управления, в частности, совершенствование деятельности органов местного самоуправления, внедрение новых принципов кадровой политики в муниципальную службу.

Дальнейшие развития муниципальной службы обусловило разработку и принятие ряда нормативных требований 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.

Комплекс мер, реализованных в МР «Табасаранский район», 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.

Особое внимание уделяется работе с кадрами органов местного самоуправления, поскольку только от кадров-людей с их профессионализмом, квалификацией и опытом зависит успех дела в любой сфере жизнедеятельности.

Одним из ключевых моментов в данном направлении стало организация процесса профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров.

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

Органом 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 муниципальной службы для населения становится расширение представительства общественности в конкурсных комиссиях по замещению вакантных должностей муниципальной службы, создаваемых в соответствии с законодательством о муниципальной службе.

**II. Приоритеты и цели государственной политики в сфере управления муниципальной службой.**

Основные цели и задачи Программы.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной и престижной, ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих, а также 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;

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

- повышения престижа и открытости муниципальной службы, расширения общественного участия;

- совершенствования антикоррупционных механизмов на муниципальной службе.

Целями Программы являются:

- создание эффективной системы управления муниципальной службой;

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

- повышения уровня предоставления муниципальными служащими муниципальных услуг;

- совершенствование механизмов предупреждения коррупции на муниципальной службе;

- обеспечение открытости института муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;

- 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 представления муниципальных услуг гражданам и организациям;

- внедрения современных методов подбору 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 гражданской и 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;

- содействие в подготовке квалифицированных кадров муниципальной службы.

**III. Сроки реализации Программы.**

Сроки реализации Программы – 2017-2019гг. Достижение поставленных целей предусмотрено к концу 2019 года.

Программа реализуется в один этап

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

Реализация Программы предполагает выработка 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;

- повышение эффективности муниципальной службы и результативности деятельности муниципальных служащих;

- реализация мер по противодействию коррупции на муниципальной службе;

- обеспечение открытости института муниципальной службы, её 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 проведены в приложении № 1 к настоящей Программе.

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

Реализация мероприятий Программы осуществляется за счет средств республиканского бюджета Республики Дагестан и средств бюджета Администрации МР «Табасаранский район».

Объем финансирования мероприятий составляет 225,0 тыс. руб., из них:

- за счет средств республиканского бюджета Республики Дагестан 213750 руб., в том числе \_\_\_\_\_ рублей в виде субсидий из республиканского бюджета Республики Дагестан на профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих МР «Табасаранский район»;

- за счет средств бюджета МР «Табасаранский район» 11,25 тыс. рублей.

Объем ресурсного обеспечения реализации Программы за счет республиканского бюджета РД по годам составит:

в 2017 году 71,25 тыс. руб.

в 2018 году 71,25 тыс. руб.

в 2019 году 71,25 тыс. руб.

Объем ресурсного обеспечения реализации Программы за счет средств бюджета МР «Табасаранский район» составит:

в 2017 году 3,750 тыс. руб.

в 2018 году 3,750 тыс. руб.

в 2019 году 3,750 тыс. руб.

Объем финансирования мероприятий Программы будут ежегодно уточняться при формировании проекта республиканского бюджета РД и проектов бюджета МР «Табасаранский район» на соответствующий финансовый год.

**VI. Перечень мероприятий Программы Механизм реализации Программы.**

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

- совершенствование управления кадровым составам 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 её мероприятий осуществляет отопительный ответственный исполнитель Программы, который ежегодно уточняет показатели эффективности и затраты по программным мероприятиям.

Исполнители Программы ежегодно до 1 февраля (до 2019 года) представляют в Администрацию Главы и Правительства РД информацию о ходе реализации мероприятий Программы.

**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 МР «Табасаранский район» 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;

- координация деятельности органов местного самоуправления при решении вопросов поступления на муниципальную службу, формирования кадрового резерва, прохождения и прекращения муниципальной службы, ведения Реестра муниципальных служащих Республики Дагестан, использования кадрового резерва подготовки, переподготовки, повышения квалификации муниципальных служащих повышение престижа и привлекательности муниципальной службы;

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

**VIII. Оценка социально экономической и экологической эффективности реализации Программы.**

Программа направлена на решение вопросов повышения эффективности и деятельности органов местного самоуправления РД, подбора и подготовки высокопрофессионального кадрового состава для органов местного самоуправления МР «Табасаранский район» в целях его дальнейшего социального – экономического развития.

Принятие Программы направлено на создание механизмов достижения целей планомерного, последовательного и долгосрочного развития муниципальной службы. При этом стратегическими ориентирами и концептуальными направлениями Программы является 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 исполнительной власти и органов местного самоуправления РД.

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

 **Приложение № 1**

 **к Программе «Развитие муниципальной службы в муниципальном районе «Табасаранский район»**

**на 2017 – 2019 годы»**

**Целевые индикаторы и показатели эффективности реализации Программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном**

**районе «Табасаранский район» на 2017 – 2019 годы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Единица измерения** | **2016г. (базовый период)** | **Период действия** **Программы** |
| **2017 год** | **2018 год** | **2019 год** | **2020 год** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| **1.** | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва | процент от общего числа должностей муниципальной службы, замещенных в отчетном периоде |  |  |  |  |  |
| **2.** | Доля муниципальных служащих, имеющих наставника | процент от общего (числа муниципальных служащих впервые назначенных на муниципальную службу |  |  |  |  |  |
| **3.** | Доля муниципальных служащих, назначенных на должность с условием об испытании | процент об общего числа в первые назначенных на должности муниципальной службы |  |  |  |  |  |
| **4.** | Количество муниципальных служащих (в том числе муниципальных служащих и граждан состоящих в кадровых резервах) направляемых для получения дополнительного профессионального образования на курсы повышения квалификации по программе профессиональной переподготовки | человек |  |  |  |  |  |
| **5.** | 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 профессиональный переподготовки. | человек |  |  |  |  |  |

**Приложение № 2**

**к Программе «Развитие**

**муниципальной службы в**

**МР «Табасаранский район»**

**на 2017-2019 годы**

**Перечень**

**мероприятий по реализации Программы «Развитие муниципальной службы в**

**муниципальном районе «Табасаранский район» на 2017- 2019 годы».**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование мероприятия** | **Срок****исполнения** | **Ответственный****исполнитель** | **Прогнозируемый объем****финансирования****(тыс. руб.)** | **Ожидаемый результат****реализации мероприятий** |
| **всего** | **В том числе по годам** |
| **2017** | **2018** | **2019** |  |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| 1. **Совершенствование управления кадровым составом**

**муниципальный службы и повышение качества его формирования** |
| **1.** | 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 | заместители главы администрации и начальники отделов и управлений администрации МР | - | - | - | - | приоритетное формирование кадрового состава муниципальных служащих с применением конкурсных процедур |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| **2.** | Совершенствование подготовки и эффективного использования кадрового резерва на муниципальной службе | в течение планируемого периода | отделы Администрации МР | - | - | - | - | повышение эффективности работы с кадровым резервом на муниципальной службе |
| **3.** | Внедрение и развитие института наставничества на муниципальной службе | в течение планируемого периода | отделы Администрации МР | - | - | - | - | ускорение процесса и профессионального становления и адаптации муниципальные служащих |
| **4.** | Расширение практики использования испытания при замещении должностей муниципальной службы | в течение планируемого периода | отделы Администрации МР | - | - | - | - | оценка деловых и профессиональных качеств муниципального служащего, оказание содействия в профессиональном становлении. |
| **5.** | Мониторинг кадрового состава Администрации МР | ежеквартальный | главный специалист по кадрам Администрации МР | - | - | - | - | оценка кадрового состава Администрации МР |
| **6.** | Техническая поддержка и сопровождение информационных систем «Реестр муниципальных служащих РД» | в течение планируемого периода | информационно - аналитический отдел, главный специалист по кадрам | - | - | - | - | совершенствование управлением кадровым составом муниципальной службы. |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| **2. Совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих,****повышение их профессионализма и компетентности** |
| **7.** | Обеспечение подготовки исполнения индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих | в течение планируемого периода | отделы Администрации МР | - | - | - | - | внедрение на муниципальной службе механизмов кадрового планирования |
| **8.** | Формирование программ дополнительного профессионального образования с учетом актуальных (приоритетного) направлений муниципального управления | ежегодноянварь –февраль | главный специалист по кадрам Администрации МР Саидахмедов Х.З. | - | - | - | - | развитие компетенций муниципальных служащих повышение их профессионального уровня |
| **9.** | Координация органов местного самоуправления по дополнительному профессиональному образованию муниципальных, служащих, лиц, включенных в соответствующие кадровые резервы | в течение планируемого периода | главный специалист по кадрам | - | - | - | - | развитие кадрового потенциала муниципальной службы повышение уровня профессиональной подготовки кадрового резерва |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| **10.** | Организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. | в течение планируемого периода | Администрация МР «Табасаранский район» | Средства республиканского бюджета на дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих | комплексное и системное обновление знаний муниципальных служащих в соответствии с их индивидуальными планами профессионального развития |
|  |  |  |  |
| средства бюджета Администрации МР «Табасаранский район» |
|  |  |  |  |
| **3. Повышение престижа муниципальной службы.****Обеспечение открытости муниципальной службы, расширения общественного участия.** |
| **11.** | Обеспечение взаимодействия с общественными объединениями и другими институтами гражданского общества, средствами массовых коммуникации по вопросам совершенствования и повышения эффективности муниципального управления | в течение планируемого периода | отделы Администрации МР | - | - | - | - | расширение механизмов общественного участия в выработке решений органов местного самоуправления, оценке их исполнения и достигнутых результатов деятельности. |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| **12.** | Информирование средств массовой информации о вопросах организации, прохождения и развития муниципальной службы | в течение планируемого периода | отделы Администрации МР | - | - | - | - | повышение авторитета органов местного самоуправления и системы государственного управления в целом, повышение престижа муниципальной службы |
| **13.** | Формирование системы нематериального стимулирования. Расширение практики мотивирования муниципальных служащих через систему поощрений и наград | в течение планируемого периода | Администрация МР | - | - | - | - | повышение результативности профессиональной служебной деятельности, престижности, снижение уровня коррупционных рисков. |
| **14.** | 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 «УО» (Казиев А.Д.) и ММЦ (Рамазанов Р.) | - | - | - | - | повышение престижа муниципальной службы. |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
| **15.** | Обеспечение ведения тематических разделов на официальных сайтах Администрации МР «Табасаранский район» | в течение планируемого периода | информационно –аналитический отдел (Ибрагимов Р.) | - | - | - | - | обеспечение открытости и доступности муниципальной службы общественному контролю. |
| **4. Совершенствование антикоррупционных механизмов****на муниципальной службе** |
| **16.** | Реализация планов противодействия и профилактики коррупции в МР «Табасаранский район» | в течение планируемого периода | отделы Администрации МР, комиссия по противодействию коррупции(И. Яралиев) | - | - | - | - | профилактика и противодействие коррупционным проявлениям в МР «Табасаранский район» |
| **17.** | Организация мероприятий по антикоррупционной пропаганде и антикоррупционному образованию | в течение планируемого периода | отделы Администрации МР | - | - | - | - | формирование неприятия коррупционных проявлений у граждан и институтов гражданского общества в целях повышения требований к муниципальным служащим |
| **18.** | Проведение семинаров, тренингов, направленных на формирование неприятия коррупции у муниципальных служащих | в течение планируемого периода | Администрация МР «Табасаранский район» | - | - | - | - | минимизация коррупционных рисков в органах местного самоуправления.  |
| **Всего по Программе** |  |  | - | - | - | - |  |