Приложение

к решению Собрания депутатов муниципального образования поселок Уренгой

от 24 апреля 2009 года № 98

**ПРОГРАММА**

**«Развития муниципальной службы в муниципальном образовании поселок Уренгой**

**на 2009-2011 годы»**

**ПАСПОРТ**

**ПРОГРАММЫ**

**«Развития муниципальной службы в муниципальном образовании поселок Уренгой**

**на 2009 – 2011 годы»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование Программы | Программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании поселок Уренгой на 2009 – 2011 годы» (далее – Программа) |
| Основание  для разработки программы | - Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;  - Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;  - Закон автономного округа от 22.06.2007 № 67-ЗАО «О муниципальной службе в Ямало-Ненецком автономном округе»;  - Устав муниципального образования поселок Уренгой;  - Положение о муниципальной службе муниципальных служащих в муниципальном образовании поселок Уренгой, утвержденное решением Собрания депутатов муниципального образования поселок Уренгой от 20 сентября 2007 года № 89 |
| Заказчик Программы | Администрация муниципального образования поселок Уренгой |
| Разработчик  Программы | Общий отдел, отдел экономики и финансов администрации, юридический отдел муниципального образования поселок Уренгой |
| Исполнители  Программы | - отделы Администрации муниципального образования поселок Уренгой;  - Собрание депутатов муниципального образования поселок Уренгой;  - Избирательная комиссия муниципального образования поселок Уренгой. |
| Цели и задачи  Программы | - совершенствование организации муниципальной службы;  - профессиональное развитие муниципальных служащих;  - оптимизация затрат на муниципальное управление;  - развитие ресурсного обеспечения муниципальной службы;  - совершенствование нормативно-правовой базы муниципального образования поселок Уренгой для оптимального организационно-правового обеспечения муниципальной службы в соответствии с федеральным и окружным законодательством;  - обеспечение разработки законодательных механизмов взаимосвязи государственной и муниципальной службы;  - формирование и совершенствование системы кадрового обеспечения муниципальной службы, правовых и организационных механизмов ее функционирования;  - повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих. Создание системы правовой и социально-экономической защиты муниципальных служащих;  - формирование системы непрерывного профессионального образования муниципальных служащих;  - работа с кадровым резервом на муниципальную службу. |
| Ожидаемый конечный результат  Программы | - приведение нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и кадровой политики в соответствие с федеральным законодательством и законодательством ЯНАО;  - привлечение молодых специалистов на муниципальную службу;  - повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы;  - создание профессиональной муниципальной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих: выработка и применение критериев эффективности работы муниципальных служащих;  - позитивное обновление аппарата муниципальной службы, повышение профессиональной квалификации управленческого персонала с учетом дифференциации, увеличение процента молодых специалистов, имеющих профильное образование, что будет способствовать успешному решению задач, поставленных перед органами местного самоуправления муниципального образования поселок Уренгой федеральным законодательством Российской Федерации;  - оптимизация структуры органов местного самоуправления и численности муниципальных служащих;  - увеличение процента молодых специалистов на муниципальной службе;  - последовательная разработка и внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, а также практики нормативного регулирования профессиональной этики муниципальных служащих;  - создание условий для гарантированного повышения профессионального уровня муниципальных служащих;  - создание материально-технических условий для максимально эффективного использования профессионального потенциала муниципальных служащих при исполнении ими своих должностных обязанностей;  - создание информационно-методического центра по вопросам муниципальной службы и кадровой политики. |
| Объемы и источники  финансирования  Программы | Общий объем финансирования Программы составляет 2914 тысяч рублей за счет средств бюджета муниципального образования поселок Уренгой |
| Сроки  реализации  Программы | 2009-2011 годы |
| Контроль исполнения  Программы | Контроль за ходом реализации Программы осуществляется общим отделом Администрации муниципального образования поселок Уренгой |

**Раздел 1. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программным методом**

Совершенствование правовых основ организации и функционирования местного самоуправления, уточнение его места и роли в структуре органов власти – в настоящее время одна из первоочередных задач масштабной административной реформы, проводимой в Российской Федерации в настоящее время.

Реформирование системы местного самоуправления является одним из важнейших условий ускорения социально-экономического развития страны.

На современном этапе реформа местного самоуправления, проводимая в соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации» требует от органов государственной власти создания органам местного самоуправления необходимых условий для эффективного исполнения ими своих полномочий. С этой целью необходимо решать вопросы совершенствования правовой и организационной основ местного самоуправления. Будучи максимально приближенным к населению, местное самоуправление является первичным уровнем организации публичной власти, обеспечивающим устойчивость и демократичный характер всей системы властных институтов.

Программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании поселок Уренгой на 2009-2011 годы» разработана на основании результатов изучения информационно-аналитических данных по наличию и потребности в кадрах всех сфер муниципальной службы.

Общая численность муниципальных служащих в поселке Уренгой на 1 января 2009 года составляет 28 человек.

В общей численности муниципальных служащих 10.7 процента составляют лица в возрасте до 30 лет, 35.7 процентов – в возрасте от 30 до 39 лет, 10.3 процента в возрасте от 40 до 49 лет, 40.7 процента – в возрасте от 50 до 59 лет и 3.7 процента – в возрасте старше 60 лет.

При этом имеющих стаж в органах местного самоуправления: до 5 лет – 42.8 процентов, стаж работы от 5 до 10 лет –21.4, со стажем работы от 10до15 – 28.6 процентов, стаж свыше 1 5 лет – 7.1 процента.

Образовательный уровень муниципальных служащих характеризуется следующими показателями: в общей численности муниципальных служащих (20) 71.3 процент имеют высшее образование, (8) 28.6 процента – средне-специальное и среднее образование.

Специалистам, замещающих муниципальные должности и имеющим высшее профессиональное образование, требуется повышение квалификации.

Эффективность деятельности любого властного органа напрямую зависит от правильности подбора, расстановки и рационального использования кадров, их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, то есть от грамотного кадрового обеспечения этих органов.

Административная реформа выдвинула на первый план проблему создания корпуса муниципальных служащих, обладающих современными научными знаниями в области управления.

В этой связи назрела острая необходимость пересмотра и коренного изменения принципов формирования кадровой политики. Набирает силу процесс создания системы научно-методического обеспечения подготовки кадров.

Требуется разработка современного механизма развития муниципальной службы на долговременной основе. В качестве такой основы использован программно-целевой метод и создан проект целевой программы по развитию муниципальной службы в поселке Уренгой.

Гарантировать непрерывность процесса совершенствования муниципальной службы призвана практика принятия и последующей реализации программ реформирования и развития муниципальной службы.

В Указе Президента Российской Федерации от 15 октября 1999 года № 1370 «Об утверждении основных положений государственной политики в области развития местного самоуправления в Российской Федерации» принятие программ, способствующих реализации конституционных основ местного самоуправления и развитию муниципальных образований, определено в качестве одного из механизмов, позволяющих осуществлять государственную политику в этой области.

На создание профессиональной муниципальной службы органов местного самоуправления муниципального образования поселок Уренгой, основанной на принципах учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, направлены мероприятия настоящей Программы.

**Раздел 2. Основные цели и задачи Программы**

Основная цель Программы - формирование кадрового состава муниципальных служащих, адекватного требованиям реформ, способного максимально адаптироваться в новых условиях, более эффективно решать задачи и выполнять функции, возложенные на органы местного самоуправления муниципального образования поселок Уренгой.

Для успешного достижения поставленной цели, предполагается решение следующих задач.

**1. Совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе муниципальной службы:**

1) совершенствование законодательной и нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;

2) формирование и совершенствование системы кадрового обеспечения муниципальной службы, правовых и организационных механизмов ее функционирования;

3) внедрение новых методов планирования, стимулирования и оценки деятельности муниципальных служащих, рациональное использование ресурсов в системе муниципальной службы, проведение исследований и апробация новых подходов к организации муниципальной службы;

4) повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих.

Создание системы правовой и социально-экономической защиты муниципальных служащих, деятельность которых отличается сложностью и повышенной ответственностью, при выполнении и обеспечении задач и функций, поставленных перед органами местного самоуправления в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

В целях эффективного решения этой задачи необходимо руководствоваться следующими принципами:

1) безусловным приоритетом организации работы с персоналом, исходя из стратегических целей реализации основных положений реформы местного самоуправления;

2) постоянной адаптацией целей и задач кадровой работы к изменяющимся политическим, социальным и экономическим условиям;

3) регулярной оценкой эффективности деятельности органов городского самоуправления, их подразделений, отдельных руководителей и специалистов;

4) совершенствованием организационных структур муниципальной власти, методов и технологий кадровой работы.

Следует ежегодно проводить мероприятия по оптимизации структуры муниципального органа управления и нормированию штатной численности муниципальных служащих с целью обоснования замещения каждой конкретной должности.

Необходимость такой работы вызвана тем, что в связи с проводимой административной реформой меняется характер полномочий органов местного самоуправления, а, следовательно, их структура и потребность в определенных муниципальных должностях.

В Программе предложено приступить к разработке критериев оценки эффективности служебной деятельности муниципальных служащих. В качестве таких критериев можно использовать показатели своевременности, количества и качества выполненных работ, соответствия их содержания нормативно установленным требованиям. Оценка эффективности может быть основана на балльном принципе, посредством которого возможно отразить степень достижения целевого индикатора или показателя при фактически достигнутом объеме расходов бюджета за отчетный год.

**2. Профессиональное развитие муниципальных служащих.**

Обеспечивать подбор высококвалифицированных кадров, основанный на принципах учета опыта и компетентности необходимо посредством создания соответствующих условий профессиональной подготовки и переподготовки, а также разработки системы мероприятий по стимулированию служебной деятельности и обеспечению должностного роста служащих.

Применение эффективных методов подбора, использования и обучения квалифицированных кадров для муниципальной службы включает в себя следующие мероприятия:

1) рациональная расстановка кадров с учетом их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, создание условий для их должностного роста;

2) проведение открытых конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы на основе объективной, комплексной оценки профессиональных и личностных качеств, альтернативности отбора и равенства шансов на получение муниципальной должности;

3) формирование системы непрерывного профессионального образования муниципальных служащих, охватывающей все уровни муниципальной службы, включающей все уровни образования, сочетание которых должно быть оптимальным для существующей кадровой ситуации и меняться с изменением этой ситуации, а также позволяющей в дальнейшем эффективно работать в смежных областях профессиональной деятельности и на разных уровнях.

В соответствии с одним из основных принципов функционирования и совершенствования системы кадрового обеспечения муниципальной службы, который можно определить, как системное единство гуманитарной, управленческой, финансово-экономической, социальной и правовой подготовки знания и навыки муниципального служащего должны включать четыре главных блока:

1) **гуманитарно-обществоведческий** как базовый, дающий общее понимание социальных процессов, методологию и методику их изучения и решения социальных проблем;

2) **управленческий** (менеджерский) как центральный, выражающий технологическую сущность управления;

3) **социальный,** финансово-экономический, дающие возможность анализа экономической базы социальных явлений и экономических возможностей управленческих решений;

4) **правовой,** дающий возможность оценивать правовую состоятельность принимаемых управленческих решений.

Вследствие сказанного, возникает необходимость обязательного приобретения высшего профильного образования специалистами, желающими продолжить работу в органах местного самоуправления. Следует разработать систему критериев отбора кандидатов на такое обучение за счет местного бюджета, где одним из приоритетных условий будет являться возраст работников.

Эффективность системы непрерывного образования кадров может быть обеспечена следующими условиями:

1) формирование потребности в получении соответствующего специального профильного образования у лиц, соответствующих муниципальной службе деловыми и профессиональными качествами;

2) поступление лиц, прошедших соответствующую профессиональную подготовку, на наиболее адекватное их потребностям и знаниям (в том числе приобретенным в процессе обучения) место в органах муниципального управления;

С целью создания условий для реализации прав каждого муниципального служащего на профессиональное развитие, а также их подготовку к выполнению новых функциональных обязанностей необходимо формирование эффективной, комплексной системы подготовки, переподготовки и повышение квалификации кадров.

Обучение муниципальных служащих включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Основными принципами повышения квалификации являются обязательность, периодичность и целевая направленность.

Подготовка муниципальных служащих обычно проводится в соответствии с ежегодно утверждаемым планом мероприятий по повышению квалификации по традиционной схеме. Для обучения специалистов привлекаются высшие учебные заведения (далее – вузы), которые предлагают готовые программы.

Эти программы в основном имеют общетеоретическую ценность, то есть их качественный уровень не соответствует потребностям современного этапа реформирования системы муниципального управления. Они не содержат алгоритмов решения конкретных управленческих задач, возникающих в процессе реализации полномочий органов местного самоуправления. При разработке таких программ вузы привлекают специалистов – теоретиков, а не специалистов – практиков.

Это не означает, что следует полностью отказаться от традиционной формы. Для обучения муниципальных служащих необходимо также задействовать руководителей и специалистов органов местного самоуправления муниципального образования поселок Уренгой, Пуровский район, обладающих конструктивным практическим опытом работы.

Главной целью проводимого обучения должно стать стремление выработать у слушателей навыки практической деятельности по исполнению возложенных на органы местного самоуправления полномочий.

**3. Подготовка кадрового резерва на замещение муниципальных должностей из числа выпускников вузов и молодых специалистов.**

Возрастной анализ кадрового состава муниципальных служащих муниципального образования поселок Уренгой за 2008 год показал, что процент молодых специалистов среди работников (возраст до 30 лет) по сравнению с 2007 и 2008 годами вырос с 13 до 17 процентов.

Однако, исходя из Посланий Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации, необходимость привлечения молодежи к деятельности в органах государственной власти (а также в органах местного самоуправления) остается одной из первоочередных задач, поставленных перед государством.

В этой связи следует наладить:

1) взаимодействие с высшими учебными заведениями в целях поиска и применения новых форм и методов работы со студентами;

2) механизм обучения и стажировки кандидатов, включенных в кадровый резерв

3) необходимо принимать участие в процессе согласования индивидуальных планов прохождения практики студентов, идущих по целевому направлению от высшего учебного заведения.

Необходимо внедрить и другие новые формы работы с высшими учебными заведениями, ведущими подготовку специалистов для органов управления государственной и муниципальной службы, используя позитивный опыт других регионов страны.

**Раздел 3. Сведения о заказчике и исполнителях Программы**

Заказчик Программы - Администрация муниципального образования поселок Уренгой.

Ответственный исполнитель Программы: общий отдел администрации поселка.

Исполнители Программы:

1) отделы Администрации муниципального образования поселок Уренгой;

2) Собрание депутатов муниципального образования поселок Уренгой;

3) Избирательная комиссия муниципального образования поселок Уренгой.

**Раздел 4. Ожидаемый социально-экономический эффект от реализации Программы**

В результате реализации мероприятий Программы предполагается:

1) приведение нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы и кадровой политики в соответствие с федеральным законодательством и законодательством ЯНАО;

2) привлечение молодых специалистов на муниципальную службу;

3) повышение эффективности кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы;

4) создание профессиональной муниципальной службы на основе принципов учета и оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих: выработка и применение критериев эффективности работы муниципальных служащих;

5) позитивное обновление аппарата муниципальной службы, повышение профессиональной квалификации управленческого персонала с учетом дифференциации, увеличение процента молодых специалистов, имеющих профильное образование, что будет способствовать успешному решению задач, поставленных перед органами местного самоуправления муниципального образования поселок Уренгой федеральным законодательством Российской Федерации;

6) оптимизация структуры органов местного самоуправления и численности муниципальных служащих;

7) увеличение процента молодых специалистов на муниципальной службе;

8) последовательная разработка и внедрение механизмов выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе, а также практики нормативного регулирования профессиональной этики муниципальных служащих;

9) создание условий для гарантированного повышения профессионального уровня муниципальных служащих;

10) создание материально-технических условий для максимально эффективного использования профессионального потенциала муниципальных служащих при исполнении ими своих должностных обязанностей;

11) создание информационно-методического центра по вопросам муниципальной службы и кадровой политики.

**Раздел 5. Сроки реализации Программы**

Программа имеет долгосрочный характер и рассчитана на 2009-2011 годы.

**Раздел 6. Механизм реализации Программы**

Реализация Программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования поселок Уренгой в соответствии с федеральным законодательством, законодательством автономного округа и Уставом муниципального образования поселок Уренгой.

Администрация муниципального образования поселок Уренгой:

1) осуществляет подготовку проектов нормативных актов, вносит предложения по изменениям и дополнениям в Собрание депутатов по вопросам муниципальной службы;

2) организует реализацию мероприятий Программы;

3) отслеживает и координирует объемы финансирования Программы, составляет проекты бюджетных заявок.

4) контролирует ход реализации Программы, изучает и обобщает результаты.

**Раздел 7. Ресурсное обеспечение Программы**

Финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования поселок Уренгой путем выделения целевым назначением денежных средств исполнителям в объемах, утвержденных в местном бюджете на соответствующий финансовый год.

Общий объем финансирования Программы составляет 2 914тысяч рублей, в том числе по годам:

2009 год – 760 тысяч рублей;

2010 год – 1054 тысяч рублей;

2011 год – 1100 тысяч рублей.

Финансовые затраты рассчитаны исходя из цен 2008 года с учетом дефляционного коэффициента 1,055 для 2008 года, 1,045 для 2009, 2010 и 2011 года.

Объемы финансирования подлежат ежегодному уточнению в соответствии с вносимыми изменениями и дополнениями по реализации плана мероприятий Программы.

**Раздел 8. Система организации контроля за исполнением Программы**

Координацию и общий контроль осуществляет заказчик – Администрация муниципального образования поселок Уренгой представляя в Собрание депутатов муниципального образования поселок Уренгой информацию по исполнению Программы.

**Раздел 9. Система программных мероприятий по реализации**

**Программы «Развития муниципальной службы в муниципальном образовании**

**поселок Уренгой на 2009-2010 годы»**

| Наименование мероприятия | Срок реализации | Исполнители | Объемы финансирования  (в тыс. рублей) | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Всего | в том числе | | | | | | | | |
|  | 2009 | | 2010 | | | 2011 | |  | |
| **1. Совершенствование нормативной правовой базы органов местного самоуправления муниципального образования поселок Уренгой, регулирующей вопросы**  **муниципальной службы** | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. Экспертиза действующей нормативной правовой базы органов местного самоуправления муниципального образования п.Уренгой по вопросам организации муниципальной службы | ежегодно  2, 4 квартал | Администрация поселка,  Собрание депутатов | - | | - | | - | | | - | |  |
| 1.2. Разработка проектов и принятие правовых актов нормативного и иного характера | постоянно | Администрация поселка,  Собрание депутатов | - | | - | | - | | | - | |  |
| 1.3. Расчет потребности в персонале (прогноз вакансий, увольнений и ухода в отпуск по беременности и родам) | ежегодно,  декабрь | Администрация поселка,  Собрание депутатов | - | | - | | - | | | - | |  |
| **2. Совершенствование кадровых технологий, применяемых в системе**  **муниципальной службы** | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. Разработка критериев оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих с целью создания условий для их должностного роста; внесение дополнений в Положение об аттестации муниципальных служащих | 2009 год  2 квартал | Администрация поселка,  Собрание депутатов | - | | - | | - | | | - | |  |
| 2.2 Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, создание резерва управленческих кадров, резерва замещения | ежегодно,  по необходимости | Администрация поселка,  Собрание депутатов | - | | - | | - | | | - | |  |
| 2.3.Упорядочение системы оплаты труда муниципальных служащих в соответствии с федеральным и окружным законодательством | ежегодно | Администрация поселка,  Собрание депутатов | - | | - | | - | | | - | |  |
| 2.4. Проведение мероприятий по оптимизации структуры муниципальных органов управления и нормированию штатной численности муниципальных служащих | по необходимости | Администрация поселка,  Собрание депутатов | - | | - | | - | | | - | |  |
| 2.5. Совершенствование форм и методов работы по пенсионному обеспечению за выслугу лет лиц, замещавших муниципальные должности муниципального образования поселок Уренгой | постоянно | Администрация поселка | 3624 | | 700 (из расчета (на 2 чел.) | | 941 из расчета (на 3 чел.) | | | 983  из  расчета (на 4 чел.) | |  |
| 2.6. Организация социологического исследования на предмет оценки удовлетворенности персонала условиями и результатами своей работы, морально-психологического климата в коллективе. Последующий анализ | ежегодно  4 квартал | Администрация поселка,  Собрание депутатов | - | | - | | - | | | - | |  |
| 2.7. Разработка моделей служебной карьеры для муниципальных служащих с высоким профессиональным потенциалом | по необходимости | Администрация поселка | - | | - | | - | | | - | |  |
| 2.8. Организация и проведение профессиональных конкурсов «Лучший муниципальный служащий» | ежегодно | Администрация поселка | 20 | | - | | 10 | | | 10 | |  |
| 2.9. Организация мониторинга общественного мнения жителей муниципального образования поселок Уренгой по оценке деятельности главы муниципального образования, представительного органа, его заместителей, руководителей отделов. Определение рейтинга руководителей методом социологических исследований | ежегодно.  4 квартал | Администрация поселка | - | | - | | - | | | - | |  |
| **3. Профессиональное развитие муниципальных служащих**  **муниципального образования поселок Уренгой** | | | | | | | | | | | | |
| 3.1. Мониторинг состояния кадрового состава муниципальных служащих органов местного самоуправления с целью контроля за их служебным и профессиональным ростом | ежегодно  3 квартал | Администрация поселка | - | - | | - | | - | | |  | |
| 3.2. Выявление потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих по результатам проведения аттестации | ежегодно | Администрация поселка | - | - | | - | | - | | |  | |
| 3.3. Организация мероприятий по усовершенствованию системы непрерывного профессионального образования муниципальных служащих.  Введение новых форм обучения, ориентированных на решение прикладных проблем, приобретение навыков практической деятельности по исполнению должностных полномочий | постоянно | Администрация поселка | - | - | | - | | - | | |  | |
| 3.4. Направление на обучение муниципальных служащих, не имеющих образования, соответствующего квалификационным требованиям по занимаемым должностям на базе высшего и среднего профессионального образования | ежегодно | Администрация поселка | - | - | | - | | - | | |  | |
| 3.5. Направление муниципальных служащих на профессиональную переподготовку | по мере необходимости | Администрация поселка  Собрание депутатов | 65  20  - | -  - | | 32  10  - | | 33  10  - | | |  | |
| 3.6. Организация обучения муниципальных служащих органов местного самоуправления муниципального образования поселок Уренгой на курсах повышения квалификации | ежегодно  в соответствии  с планом | Администрация поселка | 185 | 60 | | 61 | | 64 | | |  | |
| 3.7. Направление муниципальных служащих в другие муниципальные образования, с целью повышения профессионального уровня и для обмена опытом (командировки) | ежегодно | Администрация поселка |  |  | |  | |  | | |  | |
| 3.8. Проведение экспериментов и осуществление плотных проектов, в том числе: по определению обязанностей, полномочий и мер ответственности муниципальных служащих на основе изучения характера и объемов фактически выполняемых функций | по необходимости | Администрация поселка | - | - | | - | | - | | |  | |
| **4. Работа с кадровым резервом для замещения муниципальных должностей муниципальной службы органов местного самоуправления поселок Уренгой** | | | | | | | | | | | | |
| 4.1. Внедрение новых форм и методов работы с молодыми специалистами, включенными в кадровый резерв муниципального образования поселок Уренгой | постоянно | Администрация поселка | - | | - | | - | | | - | |  |
| 4.2. Разработка эффективного механизма сотрудничества с высшими учебными заведениями Тюменской области, в том числе проведение конкурсов среди учащихся высших учебных заведений на лучшую дипломную работу, курсовой проект по вопросам местного самоуправления, с учетом возможности их прикладного применения | ежегодно  3 квартал | Администрация поселка | - | | - | | - | | | - | |  |