



РЕСПУБЛИКÆ ЦÆГÆТ ИРЫСТОН - АЛАНИЙЫ ХИЦÆУАД

У Ы Н А Ф Ф Æ

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ - АЛАНИЯ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 4 сентября 2018 г. № 293

г. Владикавказ

Об утверждении государственной программы Республики Северная Осетия-Алания «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы

В целях совершенствования государственного управления, а также повышения эффективности и профессионализма государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания, в соответствии с постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 28 августа 2015 года № 202 «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Республики Северная Осетия-Алания» Правительство Республики Северная Осетия-Алания **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемую Государственную программу Республики Северная Осетия-Алания «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы (далее – Программа).

2. Министерству финансов Республики Северная Осетия-Алания осуществлять финансирование Программы в объемах, предусматриваемых на эти цели в республиканском бюджете Республики Северная Осетия-Алания на соответствующий год.

Председатель Правительства
Республики Северная Осетия-Алания



Т. Тускаев

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Правительства
Республики Северная Осетия-Алания
от 4 сентября 2018 г. № 293

Государственная программа Республики Северная Осетия-Алания «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы

Паспорт

Государственной программы Республики Северная Осетия-Алания «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы

Ответственный исполнитель государственной программы	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания
Соисполнители программы	Отсутствуют
Участники программы	Отсутствуют
Подпрограммы программы	Подпрограмма 1 «Совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышение качества его формирования» на 2018-2020 годы; подпрограмма 2 «Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, повышение их профессионализма и компетентности» на 2018-2020 годы; подпрограмма 3 «Повышение престижа государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы; подпрограмма 4 «Совершенствование антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы; подпрограмма 5 «Развитие муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы
Цель программы	Повышение эффективности государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания, профессионального уровня и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, а также совершенствование государственного управления

<p>Задачи программы</p>	<p>Повышение качества организационных основ государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания; внедрение новых подходов к профессиональному развитию государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания; развитие системы мотивации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания; развитие антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания</p>
<p>Целевые индикаторы и показатели программы</p>	<p>Уровень стабильности кадрового состава государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших методику нормирования численности государственных гражданских служащих, а также стандарты нормирования численности типовых подразделений, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, утвердивших положение о кадровой службе на основе типового положения, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания; доля вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, замещенных из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания; доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, введших в эксплуатацию программное обеспечение по электронному кадровому учету на государственной гражданской службе, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв, в том числе механизм приема в электронном виде и автоматизированной проверки документов кандидатов, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, установивших квалификационные требования к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания</p>

для отдельных должностей государственной гражданской службы), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, в которых внедрена система оценки деятельности кадровых служб (специалистов по кадровой работе) по показателям эффективности и результативности их работы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, разработавших кадровую стратегию государственного органа на перспективный период, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые формы профессионального развития государственных гражданских служащих (образовательные сертификаты, служебные стажировки, электронное обучение, дистанционные образовательные технологии и т.п.), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, предоставивших государственным гражданским служащим возможности самостоятельного профессионального развития с использованием единой информационной системы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности которых были оценены на основе общественного мнения, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, подлежащих общественной оценке;

доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, в отношении которых проведена всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в соответствии с методикой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (далее – Минтруд России) всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, представленных к поощрению или награждению за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу;

доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, осуществивших оценку эффективности

	<p>деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений в соответствии с методикой Минтруда России оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые подходы к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, на которых размещена актуальная информация о мерах по предупреждению коррупции, от общего числа официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, направленных на получение дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания</p>
<p>Этапы и сроки реализации программы</p>	<p>Государственная программа реализуется в период с 2018 по 2020 годы в один этап</p>
<p>Объем и источники финансирования программы</p>	<p>Общий объем финансирования Государственной программы на 2018-2020 годы из республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания составляет 16 324,6 тыс. рублей, в том числе по годам:</p> <p>2018 год – 4 608,65 тыс. рублей;</p> <p>2019 год – 6 031,45 тыс. рублей;</p> <p>2020 год – 5 684,5 тыс. рублей.</p> <p>Объемы финансирования Государственной программы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<p>Реализация мероприятий Государственной программы должна обеспечить:</p> <p>комплексное развитие института государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, внедрение единой кадровой политики на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>совершенствование организационных основ управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>оптимизацию штатной численности государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;</p>

создание единого информационно-коммуникационного пространства в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и включение в кадровый резерв государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

повышение эффективности деятельности кадровых подразделений государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

эффективное формирование и использование кадрового резерва как основного источника обновления и пополнения кадрового состава государственной службы;

установление единообразных квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, в том числе к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы);

апробацию современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания;

совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания;

создание условий для непрерывного самостоятельного профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, а также прохождения служебных стажировок;

повышение общего профессионального уровня государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания;

повышение престижа гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

повышение мотивации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания к результативной работе;

повышение эффективности антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

	<p>повышение уровня профессиональной культуры на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания; предоставление гражданам доступа к актуальной информации по вопросам противодействия коррупции</p>
--	---

Раздел I. Характеристика сферы реализации Государственной программы, ее текущего (действительного) состояния, включая описание основных проблем, и прогноз ее развития

Формирование новой модели и развитие государственной службы Российской Федерации продолжается уже более 15 лет.

В развитие указов Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 года № 1336 «О Федеральной программе «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)» и от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» в Республике Северная Осетия-Алания были приняты следующие нормативные правовые акты:

Указ Президента Республики Северная Осетия-Алания от 20 декабря 2004 года № 221 «О Республиканской программе «Реформирование государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания (2004-2005 годы)»;

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 23 января 2006 года № 8 «О продлении срока реализации Республиканской программы «Реформирование государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания (2004-2005 годы)» на 2006-2007 годы»;

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 21 апреля 2008 года № 66 «О продлении срока реализации Республиканской программы «Реформирование государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания (2004-2005 годы)» на 2008 год»;

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 27 ноября 2008 года № 268 «О продлении срока реализации Республиканской программы «Реформирование государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания (2004-2005 годы)» на 2009 год»;

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 31 декабря 2009 года № 359 «О Республиканской программе «Реформирование и развитие государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания (2010-2014 годы)»;

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 15 ноября 2013 года № 285 «Об утверждении Перечня мероприятий по развитию государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания на 2014-2016 годы».

Одновременно с этим с 2009 года в Республике Северная Осетия-Алания разрабатываются и проводятся мероприятия по противодействию коррупции, в том числе в сфере государственной гражданской службы.

Следует отметить, что за период с 2014 по 2017 год была проведена большая работа, в частности с целью совершенствования и приведения в соответствие с федеральным законодательством вносились изменения в Закон Республики Северная Осетия-Алания от 30 декабря 2005 года № 75-РЗ «О государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания», касающиеся

квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы, механизма по урегулированию конфликта интересов, представления сведений о размещении информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», предоставления отпусков на государственной гражданской службе и т.п. Изменился подход к формированию кадрового резерва на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания, а сама процедура стала более прозрачной и открытой для общественности благодаря тому, что все конкурсы проводятся в учебно-методическом центре Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров с использованием средств, обеспечивающих их прямую трансляцию в сети «Интернет». Внедрены институты ротации и наставничества на государственной гражданской службе, механизм общественной оценки деятельности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания по предоставлению государственных услуг в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих стало более ориентированным на нужды государственных органов и те приоритетные направления, которые ежегодно определяет Администрация Президента Российской Федерации. Прделана существенная работа в сфере совершенствования антикоррупционного законодательства и самого механизма предупреждения и выявления коррупционных правонарушений, формирования антикоррупционной правовой культуры не только государственных гражданских служащих, но и в целом населения республики.

Достижением является проведение контрольных мероприятий по соблюдению законодательства о государственной гражданской службе в органах исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания (Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 4 апреля 2016 года № 95 «Об утверждении Порядка осуществления контроля за соблюдением законодательства о государственной гражданской службе в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания»). С 2016 года осуществлено 20 проверок в государственных органах республики. Цель контрольных мероприятий – выявление нарушений в ведении кадровой работы в государственных органах и контроль за их устранением.

Однако следует отметить, что потребность в высококвалифицированных кадрах на государственной гражданской и муниципальной службе, а также потребность в выстраивании эффективной кадровой политики в регионе продолжает только расти, учитывая те запросы, которые предъявляет к служащим современная экономическая и политическая ситуация. Для этого необходимо:

во-первых, внедрить новые формы и методы управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повысить в целом качество его формирования;

во-вторых, повысить профессионализм и компетентность государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания при помощи новых подходов к их профессиональному развитию;

в-третьих, повысить престиж государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

в-четвертых, внедрить новые антикоррупционные механизмы в систему государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания.

Процесс формирования кадрового состава государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания должен стать более открытым, объективным, далеким от протекционизма, профессиональное развитие служащих – системным и непрерывным, а сама государственная служба – привлекательной для перспективной молодежи. И все это должно сопровождаться внедрением современных информационных технологий в процесс управления персоналом государственной службы.

Государственная программа разработана для реализации системных мероприятий, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы» и распоряжением Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2016 года № 1919-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016-2018 годы», утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года № 403».

**Раздел II. Приоритеты государственной политики в сфере реализации
Государственной программы, цели, задачи и показатели (индикаторы) достижения
целей и решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов
Государственной программы, сроков и этапов реализации Государственной
программы**

Приоритетом государственной политики в сфере реализации Государственной программы является проведение современной кадровой политики, предполагающей формирование конкурентоспособной и престижной государственной гражданской службы.

Целью Государственной программы является повышение эффективности государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания, профессионального уровня и результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, а также совершенствование государственного управления.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующих задач:
повышение качества организационных основ государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

внедрение новых подходов к профессиональному развитию государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания;

развитие системы мотивации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания;

развитие антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания.

Оценка достижения целей и решения задач Государственной программы осуществляется с использованием следующих целевых показателей (индикаторов):

уровень стабильности кадрового состава государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших методику нормирования численности государственных гражданских

служащих, а также стандарты нормирования численности типовых подразделений, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, утвердивших положение о кадровой службе на основе типового положения, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания;

доля вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, замещенных из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, введших в эксплуатацию программное обеспечение по электронному кадровому учету на государственной гражданской службе, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв, в том числе механизм приема в электронном виде и автоматизированной проверки документов кандидатов, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, установивших квалификационные требования к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, в которых внедрена система оценки деятельности кадровых служб (специалистов по кадровой работе) по показателям эффективности и результативности их работы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, разработавших кадровую стратегию государственного органа на перспективный период, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые формы профессионального развития государственных гражданских служащих (образовательные сертификаты, служебные стажировки, электронное обучение, дистанционные образовательные технологии и т.п.), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, предоставивших государственным гражданским служащим возможности самостоятельного профессионального развития с использованием единой информационной системы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, эффективность и результативность профессиональной служебной

деятельности которых были оценены на основе общественного мнения, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, подлежащих общественной оценке;

доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, в отношении которых проведена всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в соответствии с методикой Минтруда России всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, представленных к поощрению или награждению за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу;

доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, осуществивших оценку эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений в соответствии с методикой Минтруда России оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые подходы к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, на которых размещена актуальная информация о мерах по предупреждению коррупции, от общего числа официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания;

доля муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, направленных на получение дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Сведения о показателях (индикаторах) представлены в таблице 1.

Сведения о показателях, не входящих в состав данных официальной статистики, приведены в таблице 2а.

Реализация Государственной программы позволит обеспечить:

комплексное развитие института государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, внедрение единой кадровой политики на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания;

совершенствование организационных основ управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

оптимизацию штатной численности государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

создание единого информационно-коммуникационного пространства в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и включение в кадровый резерв государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

повышение эффективности деятельности кадровых подразделений государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

эффективное формирование и использование кадрового резерва как основного источника обновления и пополнения кадрового состава государственной службы;

установление единообразных квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, в том числе к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы);

апробацию современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания;

совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания;

создание условий для непрерывного самостоятельного профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, а также прохождения служебных стажировок;

повышение общего профессионального уровня государственных гражданских и муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания;

повышение престижа гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

повышение мотивации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания к результативной работе;

повышение эффективности антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

повышение уровня профессиональной культуры на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания;

предоставление гражданам доступа к актуальной информации по вопросам противодействия коррупции.

Государственная программа будет реализовываться в период с 2018 по 2020 годы в один этап.

Раздел III. Обобщенная характеристика основных подпрограмм Государственной программы

В рамках Государственной программы будут реализованы пять подпрограмм.

Подпрограмма 1 «Совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышение качества его формирования» на 2018-2020 годы предусматривает реализацию следующих основных мероприятий:

совершенствование организационно-штатной работы в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания;

автоматизация кадровых процессов на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания;

внедрение современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания.

Подпрограмма 2 «Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, повышение их профессионализма и компетентности» на 2018-2020 годы предусматривает реализацию следующих основных мероприятий:

совершенствование организации профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания;
учебно-методическое и организационное обеспечение профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Подпрограмма 3 «Повышение престижа государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы предусматривает реализацию следующих основных мероприятий:

совершенствование системы материальной мотивации на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания в зависимости от показателей результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности;

развитие системы нематериальной мотивации на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания.

Подпрограмма 4 «Совершенствование антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы предусматривает реализацию следующего основного мероприятия:

внедрение новых антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия -Алания.

Подпрограмма 5 «Развитие муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы предусматривает реализацию следующих основных мероприятий:

совершенствование нормативно-правового регулирования муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания;

учебно-методическое и организационное обеспечение дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Перечень основных мероприятий Государственной программы с указанием сроков их реализации и ожидаемых результатов отражен в таблице 3.

Раздел IV. Информация по ресурсному обеспечению реализации Государственной программы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания

Государственная программа финансируется за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания.

Общий объем финансирования Государственной программы в 2018-2020 годах составляет 16 324,6 тыс. рублей, в том числе по годам:

2018 год – 4 608,65 тыс. рублей;

2019 год – 6 031,45 тыс. рублей;

2020 год – 5 684,5 тыс. рублей.

Подпрограмма 1 «Совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышение качества его формирования» на 2018-2020 годы – 4 501,25 тыс. рублей.

Подпрограмма 2 «Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, повышение их профессионализма и компетентности» на 2018-20120 годы – 5 805,5 тыс. рублей.

Подпрограмма 3 «Повышение престижа государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы – 1 350,0 тыс. рублей.

Подпрограмма 4 «Совершенствование антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы – 900,0 тыс. рублей.

Подпрограмма 5 «Развитие муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания» на 2018-20120 годы – 3 767,85 тыс. рублей.

Объемы финансирования Государственной программы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания.

Ресурсное обеспечение реализации основных мероприятий Государственной программы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания приведено в таблице 4.

Раздел V. Обобщенная характеристика мер государственного и правового регулирования

В рамках реализации Государственной программы предусмотрена подготовка по мере необходимости предложений по внесению изменений в нормативные правовые акты Республики Северная Осетия-Алания, регулирующие государственную гражданскую службу Республики Северная Осетия-Алания.

Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации Государственной программы приведены в таблице 5.

Перечень мер правового регулирования реализации Государственной программы может обновляться и (или) дополняться в ходе ее выполнения.

Раздел VI. Прогноз сводных показателей государственных заданий по этапам реализации Государственной программы

В рамках реализации Государственной программы государственные услуги юридическим и (или) физическим лицам не оказываются.

Раздел VII. Анализ рисков реализации Государственной программы и описание мер управления рисками реализации Государственной программы

Важное значение для успешной реализации Государственной программы имеет прогнозирование возможных рисков, связанных с достижением основных целей, решением задач Государственной программы, оценка их масштабов и последствий, а также формирование системы мер по их предотвращению.

В рамках реализации Государственной программы могут быть выделены следующие риски ее реализации:

1. Нормативные правовые риски.

Реализация Государственной программы во многом определяется совершенствованием нормативной правовой базы. Указанные риски связаны с изменением федерального и республиканского законодательства, длительностью формирования нормативных правовых актов, необходимых для эффективной реализации Государственной программы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий Государственной программы.

Данный риск можно оценить как невысокий. Для минимизации воздействия данного риска планируется проводить мониторинг планируемых изменений в федеральном и республиканском законодательстве, на этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании.

2. Финансовые риски.

Связаны с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным вследствие этого уровнем бюджетного финансирования, секвестированием бюджетных расходов, что может повлечь недофинансирование, сокращение или прекращение программных мероприятий.

Данный риск можно оценить как невысокий. Способами ограничения финансовых рисков выступают ежегодное уточнение и своевременная корректировка объемов финансирования мероприятий Государственной программы, определение приоритетов для первоочередного финансирования.

3. Организационные и управленческие (административные) риски.

Риски данной группы связаны с неэффективным управлением реализацией Государственной программы, низкой эффективностью взаимодействия заинтересованных сторон, что может повлечь за собой потерю управляемости, нарушение планируемых сроков реализации Государственной программы, недостижение ее целей и задач, плановых значений показателей, снижение эффективности использования ресурсов и качества выполнения мероприятий Государственной программы.

Данные риски можно оценить как невысокие. Основными условиями минимизации организационных и управленческих (административных) рисков являются:

формирование эффективной системы управления реализацией Государственной программы;

проведение систематического анализа результативности реализации Государственной программы;

регулярное представление отчетов о ходе реализации Государственной программы;

повышение эффективности взаимодействия участников реализации Государственной программы;

своевременная корректировка мероприятий Государственной программы.

Подпрограмма 1

«Совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышение качества его формирования» на 2018-2020 годы

Паспорт

Ответственный исполнитель подпрограммы	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания
Участники подпрограммы	Отсутствуют
Цель подпрограммы	Повышение эффективности государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, а также совершенствование государственного управления
Задача подпрограммы	Повышение качества организационных основ государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания
Целевые индикаторы и показатели подпрограммы	<p>Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших методику нормирования численности государственных гражданских служащих, а также стандарты нормирования численности типовых подразделений, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, утвердивших положение о кадровой службе на основе типового положения, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, замещенных из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, введших в эксплуатацию программное обеспечение по электронному кадровому учету на государственной гражданской службе, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв, в том числе механизм приема в электронном виде и автоматизированной проверки документов кандидатов, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, установивших квалификационные требования к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том</p>

	<p>числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, в которых внедрена система оценки деятельности кадровых служб (специалистов по кадровой работе) по показателям эффективности и результативности их работы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, разработавших кадровую стратегию государственного органа на перспективный период, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания</p>
<p>Этапы и сроки реализации подпрограммы</p>	<p>Подпрограмма реализуется в период с 2018 по 2020 годы в один этап</p>
<p>Объем и источники финансирования подпрограммы</p>	<p>Общий объем финансирования подпрограммы на 2018-2020 годы из республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания составляет 4 501,25 тыс. рублей, в том числе по годам:</p> <p>2018 год – 2 545,0 тыс. рублей;</p> <p>2019 год – 1 320,0 тыс. рублей;</p> <p>2020 год – 636,25 тыс. рублей.</p> <p>Объемы финансирования подпрограммы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации подпрограммы</p>	<p>Реализация мероприятий подпрограммы должна обеспечить:</p> <p>совершенствование организационных основ управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>оптимизацию штатной численности государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>создание единого информационно-коммуникационного пространства в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и включение в кадровый резерв государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>повышение эффективности деятельности кадровых подразделений государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;</p>

	<p>эффективное формирование и использование кадрового резерва как основного источника обновления и пополнения кадрового состава государственной службы;</p> <p>установление единообразных квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, в том числе к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы);</p> <p>апробацию современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания</p>
--	---

Раздел I. Характеристика сферы реализации подпрограммы, ее текущего (действительного) состояния, включая описание основных проблем, и прогноз ее развития

Внедрение на государственной службе Российской Федерации эффективных технологий и современных методов кадровой работы, а также новых принципов кадровой политики было предусмотрено в частности такими нормативными правовыми актами, как указы Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261 «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009-2013 годы)» и от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления». Нормативно-правовой основой повышения качества работы с персоналом на государственной гражданской службе в Республике Северная Осетия-Алания стали:

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 19 мая 2015 года № 100 «О ротации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания», которым утвержден Перечень должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, по которым предусматривается ротация государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания;

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 4 апреля 2016 года № 95 «Об утверждении Порядка осуществления контроля за соблюдением законодательства о государственной гражданской службе в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания»;

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 4 мая 2016 года № 128 «Об утверждении Положения о кадровом резерве на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания»;

распоряжение Главы Республики Северная Осетия-Алания от 30 сентября 2014 года № 150-рга «Об организации работы по внедрению общественной оценки

деятельности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания по предоставлению государственных услуг в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания»;

распоряжение Главы Республики Северная Осетия-Алания от 10 августа 2015 года № 165-рг «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания»;

распоряжение Главы Республики Северная Осетия-Алания от 21 августа 2017 года № 205-рг «Об утверждении примерных должностных регламентов государственных гражданских служащих Администрации Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 12 апреля 2016 года № 132 «О Нормативах формирования штатных расписаний органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания и государственных органов при Правительстве Республики Северная Осетия-Алания» и т.п.

Однако совершенствование законодательства и разработка новых правовых норм не являются гарантией их правильного применения и качественного исполнения. Так, формирование кадрового резерва следует сделать частью общей кадровой стратегии формирования корпуса государственных служащих. Необходимо упорядочить и привести к единообразию кадровые процедуры (конкурсы на замещение вакантных должностей, аттестации, наставничество и т.п.). Остро стоит вопрос компетенции работников кадровых служб, от качества работы которых во многом зависит уровень соблюдения законодательства о государственной гражданской службе.

Настоящая подпрограмма включает мероприятия, направленные на формирование стабильного и квалифицированного кадрового состава на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания.

Раздел II. Приоритеты государственной политики в сфере реализации подпрограммы, цели, задачи и показатели (индикаторы) достижения целей и решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов подпрограммы, сроков и этапов реализации подпрограммы

Приоритетом государственной политики в сфере реализации подпрограммы является внедрение в кадровую работу передовых технологий управления персоналом, формирование системы квалификационных требований на основе компетентностного подхода, совершенствование системы отбора на государственную гражданскую службу, оценки государственных гражданских служащих, применение системы нормирования численности типовых подразделений.

Целью подпрограммы является:

повышение эффективности государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, а также совершенствование государственного управления.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующей задачи:

повышение качества организационных основ государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания.

Оценка достижения целей и решения задач подпрограммы осуществляется с использованием следующих целевых показателей (индикаторов):

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших методику нормирования численности государственных гражданских служащих, а также стандарты нормирования численности типовых подразделений, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, утвердивших положение о кадровой службе на основе типового положения, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания;

доля вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, замещенных из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, введших в эксплуатацию программное обеспечение по электронному кадровому учету на государственной гражданской службе, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв, в том числе механизм приема в электронном виде и автоматизированной проверки документов кандидатов, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, установивших квалификационные требования к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, в которых внедрена система оценки деятельности кадровых служб (специалистов по кадровой работе) по показателям эффективности и результативности их работы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, разработавших кадровую стратегию государственного органа на перспективный период, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания.

Сведения о показателях (индикаторах) представлены в таблице 1.

Сведения о показателях, не входящих в состав данных официальной статистики, приведены в таблице 2а.

Таким образом, реализация подпрограммы позволит обеспечить:

совершенствование организационных основ управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

оптимизацию штатной численности государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

создание единого информационно-коммуникационного пространства в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и включение в кадровый резерв государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

повышение эффективности деятельности кадровых подразделений государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

эффективное формирование и использование кадрового резерва как основного источника обновления и пополнения кадрового состава государственной службы;

установление единообразных квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, в том числе к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы);

апробацию современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания.

Подпрограмма будет реализовываться в период с 2018 по 2020 годы в один этап.

Раздел III. Обобщенная характеристика мероприятий подпрограммы

В рамках подпрограммы будут реализованы следующие мероприятия:

основное мероприятие 1.1 «Совершенствование организационно-штатной работы в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания»;

основное мероприятие 1.2 «Автоматизация кадровых процессов на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания»;

основное мероприятие 1.3 «Внедрение современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания».

Перечень основных мероприятий подпрограммы с указанием сроков их реализации и ожидаемых результатов отражен в таблице 3.

Раздел IV. Информация по ресурсному обеспечению реализации подпрограммы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания

Общий объем финансирования подпрограммы в 2018-2020 годах составляет 4 501,25 тыс. рублей, в том числе по годам:

2018 год – 2 545,0 тыс. рублей;

2019 год – 1 320,0 тыс. рублей;

2020 год – 636,25 тыс. рублей.

Объемы финансирования подпрограммы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания.

Ресурсное обеспечение реализации основных мероприятий подпрограммы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания приведено в таблице 4.

Раздел V. Обобщенная характеристика мер государственного и правового регулирования

В рамках реализации подпрограммы предусмотрена подготовка по мере необходимости предложений по внесению изменений в нормативные правовые акты Республики Северная Осетия-Алания, регулирующие государственную гражданскую службу Республики Северная Осетия-Алания.

Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации подпрограммы приведены в таблице 5.

Перечень мер правового регулирования реализации подпрограммы может обновляться и (или) дополняться в ходе ее выполнения.

Раздел VI. Прогноз сводных показателей государственных заданий по этапам реализации подпрограммы

В рамках реализации подпрограммы государственные услуги юридическим и (или) физическим лицам не оказываются.

Раздел VII. Анализ рисков реализации подпрограммы и описание мер управления рисками реализации подпрограммы

Важное значение для успешной реализации подпрограммы имеет прогнозирование возможных рисков, связанных с достижением основных целей, решением задач подпрограммы, оценка их масштабов и последствий, а также формирование системы мер по их предотвращению.

В рамках реализации подпрограммы могут быть выделены следующие риски ее реализации:

1. Нормативные правовые риски.

Реализация подпрограммы во многом определяется совершенствованием нормативной правовой базы. Указанные риски связаны с изменением федерального и республиканского законодательства, длительностью формирования нормативных правовых актов, необходимых для эффективной реализации подпрограммы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий подпрограммы.

Данный риск можно оценить как невысокий. Для минимизации воздействия данного риска планируется проводить мониторинг планируемых изменений в федеральном и республиканском законодательстве, на этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании.

2. Финансовые риски.

Связаны с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным вследствие этого уровнем бюджетного финансирования, секвестированием бюджетных расходов, что может повлечь недофинансирование, сокращение или прекращение программных мероприятий.

Данный риск можно оценить как невысокий. Способами ограничения финансовых рисков выступают ежегодное уточнение и своевременная корректировка объемов финансирования подпрограммы, определение приоритетов для первоочередного финансирования.

3. Организационные и управленческие (административные) риски.

Риски данной группы связаны с неэффективным управлением реализацией подпрограммы, низкой эффективностью взаимодействия заинтересованных сторон, что может повлечь за собой потерю управляемости, нарушение планируемых сроков реализации подпрограммы, недостижение ее цели и задач, плановых значений показателей, снижение эффективности использования ресурсов и качества выполнения мероприятий подпрограммы.

Данные риски можно оценить как невысокие. Основными условиями минимизации организационных и управленческих (административных) рисков являются:

- формирование эффективной системы управления реализацией подпрограммы;
- проведение систематического анализа результативности реализации подпрограммы;
- регулярное представление отчетов о ходе реализации подпрограммы;
- повышение эффективности взаимодействия участников реализации подпрограммы;
- своевременная корректировка мероприятий подпрограммы.

Подпрограмма 2

«Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, повышение их профессионализма и компетентности» на 2018-2020 годы

Паспорт

Ответственный исполнитель подпрограммы	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания
Участники подпрограммы	Отсутствуют
Цель подпрограммы	Повышение профессионального уровня государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания
Задача подпрограммы	Внедрение новых подходов к профессиональному развитию государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания
Целевые индикаторы и показатели подпрограммы	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые формы профессионального развития государственных гражданских служащих (образовательные сертификаты, служебные стажировки, электронное обучение, дистанционные образовательные технологии и т.п.), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, предоставивших государственным гражданским

	служащим возможности самостоятельного профессионального развития с использованием единой информационной системы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
Этапы и сроки реализации подпрограммы	Подпрограмма реализуется в период с 2018 по 2020 годы в один этап
Объем и источники финансирования подпрограммы	Общий объем финансирования подпрограммы на 2018-2020 годы из республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания составляет 5 805,5 тыс. рублей, в том числе по годам: 2018 год – 745,0 тыс. рублей; 2019 год – 2 780,5 тыс. рублей; 2020 год – 2 280,0 тыс. рублей. Объемы финансирования подпрограммы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания
Ожидаемые результаты реализации подпрограммы	Реализация мероприятий подпрограммы должна обеспечить: совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания; создание условий для непрерывного самостоятельного профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, а также прохождения служебных стажировок; повышение общего профессионального уровня государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания

Раздел I. Характеристика сферы реализации подпрограммы, ее текущего (действительного) состояния, включая описание основных проблем, и прогноз ее развития

На основании Указа Главы Республики Северная Осетия-Алания от 12 января 2009 года № 5 «О мерах по организации получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Республики Северная Осетия-Алания», постановления Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 28 марта 2014 года № 70 «Об определении стоимости образовательных услуг в области дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания и размера ежегодных отчислений на его научно-методическое, учебно-методическое и информационно-аналитическое обеспечение», а также с учетом приоритетных направлений дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, предлагаемых ежегодно Администрацией Президента Российской Федерации, в Республике Северная Осетия-Алания на систематической основе ведется работа по профессиональному развитию государственных гражданских служащих. Так, в 2016 году было обучено 120 государственных

гражданских служащих, а в 2017 году – уже 315. При этом в 2017 году служащим была предоставлена возможность обучиться по таким программам, как:

«Повышение эффективности предоставления органами исполнительной власти государственных услуг и политика в сфере противодействия коррупции»;

«Повышение эффективности осуществления органами исполнительной власти возложенных на них функций контроля (надзора) в соответствующих сферах деятельности и политика в сфере противодействия коррупции»;

«Государственная политика в области социально-экономического развития Российской Федерации и в сфере противодействия коррупции»;

«Развитие системы государственной гражданской службы и политика в сфере противодействия коррупции (для впервые принятых на госслужбу)»;

«Государственная политика в области проектной деятельности»;

«Организация работы с обращениями граждан: современные технологии и оптимизация деятельности»;

«Осетинский язык как государственный язык Республики Северная Осетия-Алания на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания»;

«Связи с общественностью и работа со СМИ в органах государственной власти».

Такая практика выстраивания учебного процесса с учетом потребностей Республики Северная Осетия-Алания и ее государственных органов должна быть продолжена и в будущем.

В настоящее время стоит и более серьезная задача – переход от обязательного прохождения обучения один раз в год к перманентному процессу профессионального развития государственных гражданских служащих, а следовательно – переводу большого количества учебных программ в дистанционный и электронный форматы. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания должно стать непрерывным, практически направленным и более самостоятельным.

Раздел II. Приоритеты государственной политики в сфере реализации подпрограммы, цели, задачи и показатели (индикаторы) достижения целей и решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов подпрограммы, сроков и этапов реализации подпрограммы

Приоритетом государственной политики в сфере реализации подпрограммы является создание условий для перехода к новым, более эффективным формам и методам профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Целью подпрограммы является:

повышение профессионального уровня государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующей задачи:

внедрение новых подходов к профессиональному развитию государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Оценка достижения целей и решения задач подпрограммы осуществляется с использованием следующих целевых показателей (индикаторов):

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые формы профессионального развития государственных гражданских служащих (образовательные сертификаты, служебные стажировки, электронное обучение, дистанционные образовательные технологии и т.п.), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, предоставивших государственным гражданским служащим возможности самостоятельного профессионального развития с использованием единой информационной системы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания.

Сведения о показателях (индикаторах) представлены в таблице 1.

Сведения о показателях, не входящих в состав данных официальной статистики, приведены в таблице 2а.

Таким образом, реализация подпрограммы позволит обеспечить:

совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания;

создание условий для непрерывного самостоятельного профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, а также прохождения служебных стажировок;

повышение общего профессионального уровня государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Подпрограмма будет реализовываться в период с 2018 по 2020 годы в один этап.

Раздел III. Обобщенная характеристика мероприятий подпрограммы

В рамках подпрограммы будут реализованы следующие мероприятия:

основное мероприятие 2.1 «Совершенствование организации профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания»;

основное мероприятие 2.2 «Учебно-методическое и организационное обеспечение профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания».

Перечень основных мероприятий подпрограммы с указанием сроков их реализации и ожидаемых результатов отражен в таблице 3.

Раздел IV. Информация по ресурсному обеспечению реализации подпрограммы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания

Общий объем финансирования подпрограммы в 2018-2020 годах составляет 5 805,5 тыс. рублей, в том числе по годам:

2018 год – 745,0 тыс. рублей;

2019 год – 2 780,5 тыс. рублей;

2020 год – 2 280,0 тыс. рублей.

Объемы финансирования подпрограммы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания.

Ресурсное обеспечение реализации основных мероприятий подпрограммы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания приведено в таблице 4.

Раздел V. Обобщенная характеристика мер государственного и правового регулирования

В рамках реализации подпрограммы предусмотрена подготовка по мере необходимости предложений по внесению изменений в нормативные правовые акты Республики Северная Осетия-Алания, регулирующие государственную гражданскую службу Республики Северная Осетия-Алания.

Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации подпрограммы приведены в таблице 5.

Перечень мер правового регулирования реализации подпрограммы может обновляться и (или) дополняться в ходе ее выполнения.

Раздел VI. Прогноз сводных показателей государственных заданий по этапам реализации подпрограммы

В рамках реализации подпрограммы государственные услуги юридическим и (или) физическим лицам не оказываются.

Раздел VII. Анализ рисков реализации подпрограммы и описание мер управления рисками реализации подпрограммы

Важное значение для успешной реализации подпрограммы имеет прогнозирование возможных рисков, связанных с достижением основных целей, решением задач подпрограммы, оценка их масштабов и последствий, а также формирование системы мер по их предотвращению.

В рамках реализации подпрограммы могут быть выделены следующие риски ее реализации:

1. Нормативные правовые риски.

Реализация подпрограммы во многом определяется совершенствованием нормативной правовой базы. Указанные риски связаны с изменением федерального и республиканского законодательства, длительностью формирования нормативных правовых актов, необходимых для эффективной реализации подпрограммы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий подпрограммы.

Данный риск можно оценить как невысокий. Для минимизации воздействия данного риска планируется проводить мониторинг планируемых изменений в федеральном и республиканском законодательстве, на этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании.

2. Финансовые риски.

Связаны с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным вследствие этого уровнем бюджетного финансирования секвестированием бюджетных расходов, что может повлечь недофинансирование, сокращение или прекращение программных мероприятий.

Данный риск можно оценить как невысокий. Способами ограничения финансовых рисков выступают ежегодное уточнение и своевременная корректировка объемов финансирования, предусмотренных на реализацию подпрограммы, определение приоритетов для первоочередного финансирования.

3. Организационные и управленческие (административные) риски.

Риски данной группы связаны с неэффективным управлением реализацией подпрограммы, низкой эффективностью взаимодействия заинтересованных сторон, что может повлечь за собой потерю управляемости, нарушение планируемых сроков реализации подпрограммы, недостижение ее цели и задач, плановых значений показателей, снижение эффективности использования ресурсов и качества выполнения мероприятий подпрограммы.

Данные риски можно оценить как невысокие. Основными условиями минимизации организационных и управленческих (административных) рисков являются:

- формирование эффективной системы управления реализацией подпрограммы;
- проведение систематического анализа результативности реализации подпрограммы;
- регулярное представление отчетов о ходе реализации подпрограммы;
- повышение эффективности взаимодействия участников реализации подпрограммы;
- своевременная корректировка мероприятий подпрограммы.

Подпрограмма 3

«Повышение престижа государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы

Паспорт

Ответственный исполнитель подпрограммы	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания
Участники подпрограммы	Отсутствуют
Цель подпрограммы	Повышение результативности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания
Задача подпрограммы	Развитие системы мотивации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания
Целевые индикаторы и показатели подпрограммы	Доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности которых были оценены на основе общественного мнения, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, подлежащих общественной оценке; доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, в отношении которых проведена всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в соответствии с методикой Минтруда России

	<p>всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, представленных к поощрению или награждению за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу</p>
Этапы и сроки реализации подпрограммы	Подпрограмма реализуется в период с 2018 по 2020 годы в один этап
Объем и источники финансирования подпрограммы	<p>Общий объем финансирования подпрограммы на 2018-2020 годы из республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания составляет 1 350,0 тыс. рублей, в том числе по годам:</p> <p>2018 год – 450,0 тыс. рублей;</p> <p>2019 год – 450,0 тыс. рублей;</p> <p>2020 год – 450,0 тыс. рублей.</p> <p>Объемы финансирования подпрограммы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания</p>
Ожидаемые результаты реализации подпрограммы	<p>Реализация мероприятий подпрограммы должна обеспечить:</p> <p>повышение престижа гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;</p> <p>повышение мотивации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания к результативной работе</p>

Раздел I. Характеристика сферы реализации подпрограммы, ее текущего (действительного) состояния, включая описание основных проблем, и прогноз ее развития

Система стимулирования (мотивации) труда государственных гражданских служащих является достаточно проблемной для Российской Федерации в целом. Преобладает мнение о том, что материальное обеспечение служащих должно быть достаточным для привлечения на государственную службу необходимого числа специалистов нужных профессий и квалификации, способных выполнять возложенные на них функции. Однако реальность показывает, что денежное содержание государственных гражданских служащих заметно отстает от уровня оплаты труда специалистов аналогичного уровня в сфере бизнеса.

Помимо денежного содержания государственного гражданского служащего, ежемесячных и иных дополнительных выплат материальное стимулирование включает в себя и расходы по социальным льготам и гарантиям, медицинскому и пенсионному обеспечению, затраты на оборудование рабочего места и обеспечение деятельности на конкретной должности (пользование служебными транспортными средствами, служебным жильем и др.). При этом широта и полнота предоставления этих дополнительных благ очень сильно зависит от уровня благосостояния региона,

что также не может обеспечить достаточную престижность государственной гражданской службы как сферы профессиональной деятельности.

В Республике Северная Осетия-Алания вопрос материального стимулирования государственных служащих регулируется следующими нормативными правовыми актами:

Закон Республики Северная Осетия-Алания от 14 мая 2001 года № 16-РЗ «О денежном вознаграждении и денежном поощрении лиц, замещающих государственные должности Республики Северная Осетия-Алания, и денежном содержании государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания»;

Закон Республики Северная Осетия-Алания от 13 января 2010 года № 6-РЗ «О некоторых социальных гарантиях лицам, замещавшим государственные должности Республики Северная Осетия-Алания и должности государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания»;

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 15 августа 2016 года № 220 «О транспортном обслуживании лиц, замещающих государственные должности Республики Северная Осетия-Алания, и государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания в связи с исполнением ими должностных обязанностей»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 16 февраля 2007 года № 38 «Об утверждении Порядка и условий командирования государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания и правил возмещения расходов, связанных со служебными командировками»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 25 апреля 2008 года № 86 «Об утверждении Правил исчисления денежного содержания государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 23 апреля 2010 года № 133 «О мерах по реализации Закона Республики Северная Осетия-Алания от 13 января 2010 года № 6-РЗ «О некоторых социальных гарантиях лицам, замещавшим государственные должности Республики Северная Осетия-Алания и должности государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 2 августа 2016 года № 276 «О мерах по предоставлению государственным гражданским служащим Республики Северная Осетия-Алания единовременной субсидии на приобретение жилого помещения».

Модернизация действующей системы стимулирования государственных гражданских служащих требует одновременно совершенствования системы оплаты труда служащих и внедрения различных способов их нематериальной мотивации. Таким образом, весомый мотивационный потенциал крайне необходим для эффективного выполнения государственными гражданскими служащими установленных государством требований и достижения ими высоких результатов профессиональной служебной деятельности.

Раздел II. Приоритеты государственной политики в сфере реализации подпрограммы, цели, задачи и показатели (индикаторы) достижения целей и

решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов подпрограммы, сроков и этапов реализации подпрограммы

Приоритетом государственной политики в сфере реализации подпрограммы является создание условий для формирования действенной системы материальной и нематериальной мотивации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Целью подпрограммы является:

повышение результативности деятельности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующей задачи:

развитие системы мотивации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Оценка достижения целей и решения задач подпрограммы осуществляется с использованием следующих целевых показателей (индикаторов):

доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности которых были оценены на основе общественного мнения, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, подлежащих общественной оценке;

доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, в отношении которых проведена всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в соответствии с методикой Минтруда России всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, представленных к поощрению или награждению за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу.

Сведения о показателях (индикаторах) представлены в таблице 1.

Сведения о показателях, не входящих в состав данных официальной статистики, приведены в таблице 2а.

Таким образом, реализация подпрограммы позволит обеспечить:

повышение престижа гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

повышение мотивации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания к результативной работе.

Подпрограмма будет реализовываться в период с 2018 по 2020 годы в один этап.

Раздел III. Обобщенная характеристика мероприятий подпрограммы

В рамках подпрограммы будут реализованы следующие мероприятия:

основное мероприятие 3.1 «Совершенствование системы материальной мотивации на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания в зависимости от показателей результативности и эффективности профессиональной служебной деятельности»;

основное мероприятие 3.2 «Развитие системы нематериальной мотивации на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания».

Перечень основных мероприятий подпрограммы с указанием сроков их реализации и ожидаемых результатов отражен в таблице 3.

Раздел IV. Информация по ресурсному обеспечению реализации подпрограммы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания

Общий объем финансирования подпрограммы в 2018-2020 годах составляет 1 350,0 тыс. рублей, в том числе по годам:

2018 год – 450,0 тыс. рублей;

2019 год – 450,0 тыс. рублей;

2020 год – 450,0 тыс. рублей.

Объемы финансирования подпрограммы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания.

Ресурсное обеспечение реализации основных мероприятий подпрограммы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания приведено в таблице 4.

Раздел V. Обобщенная характеристика мер государственного и правового регулирования

В рамках реализации подпрограммы предусмотрена подготовка по мере необходимости предложений по внесению изменений в нормативные правовые акты Республики Северная Осетия-Алания, регулирующие государственную гражданскую службу Республики Северная Осетия-Алания.

Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации подпрограммы приведены в таблице 5.

Перечень мер правового регулирования реализации подпрограммы может обновляться и (или) дополняться в ходе ее выполнения.

Раздел VI. Прогноз сводных показателей государственных заданий по этапам реализации подпрограммы

В рамках реализации подпрограммы государственные услуги юридическим и (или) физическим лицам не оказываются.

Раздел VII. Анализ рисков реализации подпрограммы и описание мер управления рисками реализации подпрограммы

Важное значение для успешной реализации подпрограммы имеет прогнозирование возможных рисков, связанных с достижением основных целей, решением задач подпрограммы, оценка их масштабов и последствий, а также формирование системы мер по их предотвращению.

В рамках реализации подпрограммы могут быть выделены следующие риски ее реализации:

1. Нормативные правовые риски.

Реализация подпрограммы во многом определяется совершенствованием нормативной правовой базы. Указанные риски связаны с изменением федерального и республиканского законодательства, длительностью формирования нормативных правовых актов, необходимых для эффективной реализации подпрограммы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий подпрограммы.

Данный риск можно оценить как невысокий. Для минимизации воздействия данного риска планируется проводить мониторинг планируемых изменений в федеральном и республиканском законодательстве, на этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании.

2. Финансовые риски.

Связаны с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным вследствие этого уровнем бюджетного финансирования, секвестированием бюджетных расходов, что может повлечь недофинансирование, сокращение или прекращение программных мероприятий.

Данный риск можно оценить как невысокий. Способами ограничения финансовых рисков выступают ежегодное уточнение и своевременная корректировка объемов финансирования подпрограммы, определение приоритетов для первоочередного финансирования.

3. Организационные и управленческие (административные) риски.

Риски данной группы связаны с неэффективным управлением реализацией подпрограммы, низкой эффективностью взаимодействия заинтересованных сторон, что может повлечь за собой потерю управляемости, нарушение планируемых сроков реализации подпрограммы, недостижение ее цели и задач, плановых значений показателей, снижение эффективности использования ресурсов и качества выполнения мероприятий подпрограммы.

Данные риски можно оценить как невысокие. Основными условиями минимизации организационных и управленческих (административных) рисков являются:

- формирование эффективной системы управления реализацией подпрограммы;
- проведение систематического анализа результативности реализации подпрограммы;
- регулярное представление отчетов о ходе реализации подпрограммы;
- повышение эффективности взаимодействия участников реализации подпрограммы;
- своевременная корректировка мероприятий подпрограммы.

Подпрограмма 4

«Совершенствование антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы

Паспорт

<p>Ответственный исполнитель подпрограммы</p>	<p>Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания</p>
---	--

Участники подпрограммы	Отсутствуют
Цель подпрограммы	Предупреждение коррупционного поведения на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания
Задача подпрограммы	Развитие антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания
Целевые индикаторы и показатели подпрограммы	Доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, осуществивших оценку эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений в соответствии с методикой Минтруда России оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания; доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые подходы к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, на которых размещена актуальная информация о мерах по предупреждению коррупции, от общего числа официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания
Этапы и сроки реализации подпрограммы	Подпрограмма реализуется в период с 2018 по 2020 годы в один этап
Объем и источники финансирования подпрограммы	Общий объем финансирования подпрограммы на 2018-2020 годы из республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания составляет 900,0 тыс. рублей, в том числе по годам: 2018 год – 450,0 тыс. рублей; 2019 год – 225,0 тыс. рублей; 2020 год – 225,0 тыс. рублей. Объемы финансирования подпрограммы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания
Ожидаемые результаты реализации подпрограммы	Реализация мероприятий подпрограммы должна обеспечить: повышение эффективности антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания; повышение уровня профессиональной культуры на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания;

	предоставление гражданам доступа к актуальной информации по вопросам противодействия коррупции
--	--

Раздел I. Характеристика сферы реализации подпрограммы, ее текущего (действительного) состояния, включая описание основных проблем, и прогноз ее развития

Мероприятия, проводимые в последние годы в Республике Северная Осетия-Алания в сфере противодействия коррупции, направлены в основном на решение следующих задач:

совершенствование правовых основ и организационных механизмов предотвращения и выявления конфликта интересов в отношении лиц, замещающих должности, по которым установлена обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;

совершенствование механизмов контроля за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам;

повышение эффективности противодействия коррупции в органах исполнительной власти и государственных органах Республики Северная Осетия-Алания, активизация деятельности подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений, а также обеспечение деятельности Комиссии по координации работы по противодействию коррупции в Республике Северная Осетия-Алания;

пропаганда соблюдения лицами, замещающими государственные должности Республики Северная Осетия-Алания, должности государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции.

Принят Закон Республики Северная Осетия-Алания от 15 июня 2009 года № 16-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Северная Осетия-Алания». Мероприятия по противодействию коррупции в республике проводятся на основании следующих нормативных правовых актов:

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 24 декабря 2012 года № 354-а «Об утверждении Программы противодействия коррупции в Республике Северная Осетия-Алания на 2013-2015 годы»;

Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 10 апреля 2018 года № 97 «О Плане мероприятий по противодействию коррупции в Республике Северная Осетия-Алания на 2018 год»;

постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 24 декабря 2013 года № 489 «Об утверждении государственной программы Республики Северная Осетия-Алания «Снижение административных барьеров, оптимизация и повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг и противодействие коррупции в Республике Северная Осетия-Алания» на 2014-2016 годы».

В Республике Северная Осетия-Алания созданы и функционируют Комиссия по координации работы по противодействию коррупции в Республике Северная Осетия-Алания (Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 12 октября 2015 года № 57), а также комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов государственных органов Республики Северная Осетия-Алания.

В настоящее время, когда можно говорить о создании налаженной системы административного и уголовного преследования за коррупционные правонарушения, не теряет своей актуальности развитие средств предупреждения коррупции, особенно в сфере государственной гражданской службы. На первое место выходят пропаганда антикоррупционного поведения, распространение теоретических и практических знаний по вопросам противодействия коррупции среди государственных служащих, а также еще большая открытость для общества результатов борьбы с коррупцией.

Раздел II. Приоритеты государственной политики в сфере реализации подпрограммы, цели, задачи и показатели (индикаторы) достижения целей и решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов подпрограммы, сроков и этапов реализации подпрограммы

Приоритетом государственной политики в сфере реализации подпрограммы является последовательное обучение государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания антикоррупционному поведению.

Целью подпрограммы является:

предупреждение коррупционного поведения на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующей задачи:

развитие антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания.

Оценка достижения цели и решения задачи подпрограммы осуществляется с использованием следующих целевых показателей (индикаторов):

доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, осуществивших оценку эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений в соответствии с методикой Минтруда России оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания;

доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые подходы к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания;

доля официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, на которых размещена актуальная информация о мерах по предупреждению коррупции, от общего числа официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания.

Сведения о показателях (индикаторах) представлены в таблице 1.

Сведения о показателях, не входящих в состав данных официальной статистики, приведены в таблице 2а.

Таким образом, реализация подпрограммы позволит обеспечить:

повышение эффективности антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания;

повышение уровня профессиональной культуры на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания;

предоставление гражданам доступа к актуальной информации по вопросам противодействия коррупции.

Подпрограмма будет реализовываться в период с 2018 по 2020 годы в один этап.

Раздел III. Обобщенная характеристика мероприятий подпрограммы

В рамках подпрограммы будет реализован следующее мероприятие:

основное мероприятие 4.1 «Внедрение новых антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания».

Перечень основных мероприятий подпрограммы с указанием сроков их реализации и ожидаемых результатов отражен в таблице 3.

Раздел IV. Информация по ресурсному обеспечению реализации подпрограммы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания

Общий объем финансирования подпрограммы в 2018-2020 годах составляет 900,0 тыс. рублей, в том числе по годам:

2018 год – 450,0 тыс. рублей;

2019 год – 225,0 тыс. рублей;

2020 год – 225, тыс. рублей.

Объемы финансирования подпрограммы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания.

Ресурсное обеспечение реализации основных мероприятий подпрограммы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания приведено в таблице 4.

Раздел V. Обобщенная характеристика мер государственного и правового регулирования

В рамках реализации подпрограммы предусмотрена подготовка по мере необходимости предложений по внесению изменений в нормативные правовые акты Республики Северная Осетия-Алания, регулирующие государственную гражданскую службу Республики Северная Осетия-Алания.

Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации подпрограммы приведены в таблице 5.

Перечень мер правового регулирования реализации подпрограммы может обновляться и (или) дополняться в ходе ее выполнения.

Раздел VI. Прогноз сводных показателей государственных заданий по этапам реализации подпрограммы

В рамках реализации подпрограммы государственные услуги юридическим и (или) физическим лицам не оказываются.

Раздел VII. Анализ рисков реализации подпрограммы и описание мер управления рисками реализации подпрограммы

Важное значение для успешной реализации подпрограммы имеет прогнозирование возможных рисков, связанных с достижением основных целей, решением задач подпрограммы, оценка их масштабов и последствий, а также формирование системы мер по их предотвращению.

В рамках реализации подпрограммы могут быть выделены следующие риски ее реализации:

1. Нормативные правовые риски.

Реализация подпрограммы во многом определяется совершенствованием нормативной правовой базы. Указанные риски связаны с изменением федерального и республиканского законодательства, длительностью формирования нормативных правовых актов, необходимых для эффективной реализации подпрограммы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий подпрограммы.

Данный риск можно оценить как невысокий. Для минимизации воздействия данного риска планируется проводить мониторинг планируемых изменений в федеральном и республиканском законодательстве, на этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании.

2. Финансовые риски.

Связаны с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным вследствие этого уровнем бюджетного финансирования, секвестированием бюджетных расходов, что может повлечь недофинансирование, сокращение или прекращение программных мероприятий.

Данный риск можно оценить как невысокий. Способами ограничения финансовых рисков выступают ежегодное уточнение и своевременная корректировка объемов финансирования подпрограммы, определение приоритетов для первоочередного финансирования.

3. Организационные и управленческие (административные) риски.

Риски данной группы связаны с неэффективным управлением реализацией подпрограммы, низкой эффективностью взаимодействия заинтересованных сторон, что может повлечь за собой потерю управляемости, нарушение планируемых сроков реализации подпрограммы, недостижение ее цели и задач, плановых значений показателей, снижение эффективности использования ресурсов и качества выполнения мероприятий подпрограммы.

Данные риски можно оценить как невысокие. Основными условиями минимизации организационных и управленческих (административных) рисков являются:

- формирование эффективной системы управления реализацией подпрограммы;
- проведение систематического анализа результативности реализации подпрограммы;
- регулярное представление отчетов о ходе реализации подпрограммы;
- повышение эффективности взаимодействия участников реализации подпрограммы;
- своевременная корректировка мероприятий подпрограммы.

Подпрограмма 5
«Развитие муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания»
на 2018-2020 годы

Паспорт

Ответственный исполнитель подпрограммы	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания
Участники подпрограммы	Отсутствуют
Цель подпрограммы	Повышение эффективности муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания, профессионального уровня муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания
Задача подпрограммы	Внедрение новых подходов к профессиональному развитию муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания
Целевые индикаторы и показатели подпрограммы	Доля муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, направленных на получение дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания
Этапы и сроки реализации подпрограммы	Подпрограмма реализуется в период с 2018 по 2020 годы в один этап
Объем и источники финансирования подпрограммы	Общий объем финансирования подпрограммы на 2018-2020 годы из республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания составляет 3 767,85 тыс. рублей, в том числе по годам: 2018 год – 418,65 тыс. рублей; 2019 год – 1 255,95 тыс. рублей; 2020 год – 2 093,25 тыс. рублей. Объемы финансирования подпрограммы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания
Ожидаемые результаты реализации подпрограммы	Реализация мероприятий подпрограммы должна обеспечить: совершенствование системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания; повышение общего профессионального уровня муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания

Раздел I. Характеристика сферы реализации подпрограммы, ее текущего (действительного) состояния, включая описание основных проблем, и прогноз ее развития

В соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Республики Северная Осетия-Алания от 31 марта 2008 года № 7-РЗ «О муниципальной службе в Республике Северная Осетия-Алания» дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих является одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы. Однако отсутствие четких предписаний и нормативов по профессиональному обучению муниципальных служащих приводит к тому, что к данному направлению нет системного и целенаправленного подхода.

Вместе с тем к профессиональному уровню муниципальных служащих предъявляются все более жесткие требования, особенно в вопросе обучения лиц, впервые поступающих на муниципальную службу.

Необходимо внедрение более гибкой системы получения новых и обновления имеющихся у муниципальных служащих знаний, умений и навыков, в том числе кейс-технологий, дистанционного обучения, что особенно важно при условии удаленности некоторых населенных пунктов от административного центра. Требуется переход к системе непрерывного профессионального развития, разработка программ дополнительного профессионального образования по узким отраслевым направлениям, актуализация учебных планов и программ, в целом принятие системных решений, способных усилить кадровый состав муниципальной службы, повысить результативность их деятельности и, как следствие, обеспечить дальнейшее высокоэффективное исполнение полномочий органов местного самоуправления.

Раздел II. Приоритеты государственной политики в сфере реализации подпрограммы, цели, задачи и показатели (индикаторы) достижения целей и решения задач, описание основных ожидаемых конечных результатов подпрограммы, сроков и этапов реализации подпрограммы

Приоритетом государственной политики в сфере реализации подпрограммы является создание условий для перехода к новым, более эффективным формам и методам обучения муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Целью подпрограммы является:

повышение эффективности муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания, профессионального уровня муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Для достижения поставленной цели предполагается решение следующей задачи:

внедрение новых подходов к дополнительному профессиональному образованию муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Оценка достижения целей и решения задач подпрограммы осуществляется с использованием следующего целевого показателя (индикатора):

доля муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, направленных на получение дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания

Сведения о показателях (индикаторах) представлены в таблице 1.

Сведения о показателях, не входящих в состав данных официальной статистики, приведены в таблице 2а.

Таким образом, реализация подпрограммы позволит обеспечить:

совершенствование системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания;
повышение общего профессионального уровня муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания.

Подпрограмма будет реализовываться в период с 2018 по 2020 годы в один этап.

Раздел III. Обобщенная характеристика мероприятий подпрограммы

В рамках подпрограммы будут реализованы следующие мероприятия:

основное мероприятие 5.1 «Совершенствование нормативно-правового регулирования муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания»;

основное мероприятие 5.2 «Учебно-методическое и организационное обеспечение дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания».

Перечень основных мероприятий подпрограммы с указанием сроков их реализации и ожидаемых результатов отражен в таблице 3.

Раздел IV. Информация по ресурсному обеспечению реализации подпрограммы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания

Общий объем финансирования подпрограммы в 2018-2020 годах составляет 3 767,85 тыс. рублей, в том числе по годам:

2018 год – 418,65 тыс. рублей;

2019 год – 1 255,95 тыс. рублей;

2020 год – 2 093,25 тыс. рублей.

Объемы финансирования подпрограммы подлежат ежегодной корректировке с учетом возможностей республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания.

Ресурсное обеспечение реализации основных мероприятий подпрограммы за счет средств республиканского бюджета Республики Северная Осетия-Алания приведено в таблице 4.

Раздел V. Обобщенная характеристика мер государственного и правового регулирования

В рамках реализации подпрограммы предусмотрена подготовка по мере необходимости предложений по внесению изменений в нормативные правовые акты Республики Северная Осетия-Алания, регулирующие муниципальную службу в Республике Северная Осетия-Алания.

Сведения об основных мерах правового регулирования в сфере реализации подпрограммы приведены в таблице 5.

Перечень мер правового регулирования реализации подпрограммы может обновляться и (или) дополняться в ходе ее выполнения.

Раздел VI. Прогноз сводных показателей государственных заданий по этапам реализации подпрограммы

В рамках реализации подпрограммы государственные услуги юридическим и (или) физическим лицам не оказываются.

Раздел VII. Анализ рисков реализации подпрограммы и описание мер управления рисками реализации подпрограммы

Важное значение для успешной реализации подпрограммы имеет прогнозирование возможных рисков, связанных с достижением основных целей, решением задач подпрограммы, оценка их масштабов и последствий, а также формирование системы мер по их предотвращению.

В рамках реализации подпрограммы могут быть выделены следующие риски ее реализации:

1. Нормативные правовые риски.

Реализация подпрограммы во многом определяется совершенствованием нормативной правовой базы. Указанные риски связаны с изменением федерального и республиканского законодательства, длительностью формирования нормативных правовых актов, необходимых для эффективной реализации подпрограммы. Это может привести к существенному увеличению планируемых сроков или изменению условий реализации мероприятий подпрограммы.

Данный риск можно оценить как невысокий. Для минимизации воздействия данного риска планируется проводить мониторинг планируемых изменений в федеральном и республиканском законодательстве, на этапе разработки проектов документов привлекать к их обсуждению основные заинтересованные стороны, которые впоследствии должны принять участие в их согласовании.

2. Финансовые риски.

Связаны с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным вследствие этого уровнем бюджетного финансирования, секвестированием бюджетных расходов, что может повлечь недофинансирование, сокращение или прекращение программных мероприятий.

Данный риск можно оценить как невысокий. Способами ограничения финансовых рисков выступают ежегодное уточнение и своевременная корректировка объемов финансирования, предусмотренных на реализацию подпрограммы, определение приоритетов для первоочередного финансирования.

3. Организационные и управленческие (административные) риски.

Риски данной группы связаны с неэффективным управлением реализацией подпрограммы, низкой эффективностью взаимодействия заинтересованных сторон, что может повлечь за собой потерю управляемости, нарушение планируемых сроков реализации подпрограммы, недостижение ее цели и задач, плановых значений показателей, снижение эффективности использования ресурсов и качества выполнения мероприятий подпрограммы.

Данные риски можно оценить как невысокие. Основными условиями минимизации организационных и управленческих (административных) рисков являются:

- формирование эффективной системы управления реализацией подпрограммы;
- проведение систематического анализа результативности реализации подпрограммы;
- регулярное представление отчетов о ходе реализации подпрограммы;
- повышение эффективности взаимодействия участников реализации подпрограммы;
- своевременная корректировка мероприятий подпрограммы.

Сведения
о показателях (индикаторах) Государственной программы Республики Северная Осетия-Алания
«Развитие государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы

п/п	Показатель (индикатор) (наименование)	Ед. измерения	Значения показателей			
			2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7
Государственная программа Республики Северная Осетия-Алания «Развитие государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы						
1.	Уровень стабильности кадрового состава государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	проценты	56	60	65	70
Подпрограмма I «Совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышение качества его формирования» на 2018-2020 годы						
1.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших методику нормирования численности государственных гражданских служащих, а также стандарты нормирования численности типовых подразделений, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	50	78	100
2.	Доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, утвердивших положение о кадровой службе на основе типового положения, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	78	92	100
3.	Доля вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, замещенных из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания	проценты	32	35	40	45
4.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, введших в эксплуатацию программное обеспечение по электронному кадровому учету на государственной гражданской службе, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	50	78	100
5.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв, в том числе механизм приема в электронном виде и автоматизированной проверки документов кандидатов, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	проценты	29	78	100	100

п/п	Показатель (индикатор) (наименование)	Ед. измерения	Значения показателей			
			2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7
6.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, установивших квалификационные требования к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	проценты	50	78	100	100
7.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, в которых внедрена система оценки деятельности кадровых служб (специалистов по кадровой работе) по показателям эффективности и результативности их работы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	7	78	100
8.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, разработавших кадровую стратегию государственного органа на перспективный период, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	0	78	100
Подпрограмма 2 «Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, повышение их профессионализма и компетентности» на 2018-2020 годы						
1.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые формы профессионального развития государственных гражданских служащих (образовательные сертификаты, служебные стажировки, электронное обучение, дистанционные образовательные технологии и т.п.), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	50	78	100
2.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, предоставивших государственным гражданским служащим возможности самостоятельного профессионального развития с использованием единой информационной системы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	0	78	100
Подпрограмма 3 «Повышение престижа государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы						
1.	Доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности которых были оценены на основе общественного мнения, от общего	проценты	73	78	90	100

п/п	Показатель (индикатор) (наименование)	Ед. измерения	Значения показателей			
			2017	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7
	числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, подлежащих общественной оценке					
2.	Доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, в отношении которых проведена всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в соответствии с методикой Минтруда России всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	50	78	100
3.	Доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, представленных к поощрению или награждению за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу	проценты	8,5	10	15	20
Подпрограмма 4 «Совершенствование антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы						
1.	Доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, осуществивших оценку эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений в соответствии с методикой Минтруда России оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	0	78	100
2.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые подходы к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	50	78	100
3.	Доля официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, на которых размещена актуальная информация о мерах по предупреждению коррупции, от общего числа официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания	проценты	78	100	100	100
Подпрограмма 5 «Развитие муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы						
1.	Доля муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, направленных на получение дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания	проценты	0	3	8,5	15

Сведения

о показателях, не входящих в состав данных официальной статистики, обеспечивающих получение сведений для характеристики результатов реализации Государственной программы Республики Северная Осетия-Алания «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
Государственная программа Республики Северная Осетия-Алания «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы							
1.	Уровень стабильности кадрового состава государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Темирова Светлана Николаевна, начальник отдела государственной гражданской службы Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания (далее – Администрация),	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$УС_{кс} = O5_{кс} / O_{кс} \times 100\%$, где УС _{кс} - уровень стабильности кадрового состава государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, O5 _{кс} - общее количество государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания со стажем постоянной работы в государственном органе Республики Северная Осетия-Алания 5 лет и более, O _{кс} - общее количество государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, замещающих должности в государственном органе Республики Северная Осетия-Алания на отчетную дату

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
		(8672) 53-09-20, oggs@rso-a.ru					
Подпрограмма 1 «Совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышение качества его формирования» на 2018-2020 годы							
1.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших методику нормирования численности государственных гражданских служащих, а также стандарты нормирования численности типовых подразделений, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Талинова Фатима Анатольевна, заведующий сектором контроля и анализа в сфере государственной гражданской службы и кадров Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 53-08-71, ska@rso-a.ru	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{\text{мн}} = K_{\text{мн}} / K_{\text{общ}} \times 100\%$, где $D_{\text{мн}}$ - доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших методику нормирования численности государственных гражданских служащих, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, $K_{\text{мн}}$ - общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших методику нормирования численности государственных гражданских служащих, $K_{\text{общ}}$ – общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
2.	Доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания,	Темирова Светлана Николаевна, начальник отдела государственной гражданской службы	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{\text{пкс}} = K_{\text{пкс}} / K_{\text{общ}} \times 100\%$, где $D_{\text{пкс}}$ - доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, утвердивших положение

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
	утвердивших положение о кадровой службе на основе типового положения, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания	Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 53-09-20, oggs@rso-a.ru					о кадровой службе на основе типового положения, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, $K_{пкс}$ - общее количество органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, утвердивших положение о кадровой службе на основе типового положения, $K_{общ}$ - общее количество органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания
3.	Доля вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, замещенных из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей государственной гражданской службы	Темирова Светлана Николаевна, начальник отдела государственной гражданской службы Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации,	проценты	2 раза в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{кр} = K_{кр} / K_{общ} \times 100\%$, где $D_{кр}$ - доля вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, замещенных из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, $K_{кр}$ - общее количество должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания,

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
	Республики Северная Осетия-Алания	(8672) 53-09-20, oggs@rso-a.ru					замещенных из кадрового резерва, К _{общ} – общее количество должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, замещенных за отчетный период
4.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, введших в эксплуатацию программное обеспечение по электронному кадровому учету на государственной гражданской службе, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Темирова Светлана Николаевна, начальник отдела государственной гражданской службы Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 53-09-20, oggs@rso-a.ru	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{по} = K_{по} / K_{общ} \times 100\%$, где D _{по} - доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, введших в эксплуатацию программное обеспечение по электронному кадровому учету на государственной гражданской службе, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, K _{по} - общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, введших в эксплуатацию программное обеспечение по электронному кадровому учету на государственной гражданской службе, K _{общ} – общее количество государственных органов

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
							Республики Северная Осетия-Алания
5.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв, в том числе механизм приема в электронном виде и автоматизированной проверки документов кандидатов, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Темирова Светлана Николаевна, начальник отдела государственной гражданской службы Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 53-09-20, oggs@rso-a.ru	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{mk} = K_{mk} / K_{общ} \times 100\%$, где D_{mk} - доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, K_{mk} - общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв, $K_{общ}$ - общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
6.	Доля государственных органов Республики	Темирова Светлана Николаевна, начальник отдела	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность,	сплошное наблюдение	$D_{kt} = K_{kt} / K_{общ} \times 100\%$, где D_{kt} - доля государственных органов Республики Северная

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
	Северная Осетия-Алания, установивших квалификационные требования к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-	государственной гражданской службы Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 53-09-20, oggs@rso-a.ru			административная информация		Осетия-Алания, установивших квалификационные требования к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, К _{кт} - общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, установивших квалификационные требования к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
	Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания						должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы), Кобщ – общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
7.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, в которых внедрена система оценки деятельности кадровых служб (специалистов по кадровой работе) по показателям эффективности и результативности их работы, от общего	Темирова Светлана Николаевна, начальник отдела государственной гражданской службы Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{ок} = K_{ок} / K_{общ} \times 100\%$, где $D_{ок}$ - доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, в которых внедрена система оценки деятельности кадровых служб (специалистов по кадровой работе) по показателям эффективности и результативности их работы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания,

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
	числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Администрации, (8672) 53-09-20, oggs@tso-a.ru					$K_{ок}$ - общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, в которых внедрена система оценки деятельности кадровых служб (специалистов по кадровой работе) по показателям эффективности и результативности их работы, $K_{общ}$ – общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
8.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, разработавших кадровую стратегию государственного органа на перспективный период, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Темирова Светлана Николаевна, начальник отдела государственной гражданской службы Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 53-09-20, oggs@tso-a.ru	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{кс} = K_{кс} / K_{общ} \times 100\%$, где $D_{кс}$ - доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, разработавших кадровую стратегию государственного органа на перспективный период, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, $K_{кс}$ - общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, разработавших кадровую стратегию государственного органа на перспективный период,

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
							К _{общ} – общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
Подпрограмма 2 «Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, повышение их профессионализма и компетентности» на 2018-2020 годы							
1.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые формы профессионального развития государственных гражданских служащих (образовательные сертификаты, служебные стажировки, электронное обучение, дистанционные образовательные технологии и т.п.), от общего числа государственных органов Республики	Токаева Ирина Сергеевна, начальник отдела кадров Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 53-26-99, kadr@rso-a.ru	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{\text{нфо}} = K_{\text{нфо}} / K_{\text{общ}} \times 100\%$, где $D_{\text{нфо}}$ - доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые формы профессионального развития государственных гражданских служащих (образовательные сертификаты, служебные стажировки, электронное обучение, дистанционные образовательные технологии и т.п.), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, $K_{\text{нфо}}$ - общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые формы профессионального развития государственных гражданских служащих (образовательные сертификаты,

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
	Северная Осетия-Алания						служебные стажировки, электронное обучение, дистанционные образовательные технологии и т.п.), К _{общ} - общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
2.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, предоставивших государственным гражданским служащим возможности самостоятельного профессионального развития с использованием единой информационной системы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Токаева Ирина Сергеевна, начальник отдела кадров Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 53-26-99, kadr@rso-a.ru	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{спр} = K_{спр} / K_{общ} \times 100\%$, где $D_{спр}$ - доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, предоставивших государственным гражданским служащим возможности самостоятельного профессионального развития с использованием единой информационной системы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, $K_{спр}$ - общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, предоставивших государственным гражданским служащим возможности самостоятельного профессионального развития с

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
							использованием единой информационной системы, $K_{\text{общ}}$ – общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
Подпрограмма 3 «Повышение престижа государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы							
1.	Доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности которых были оценены на основе общественного мнения, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, подлежащих общественной оценке	Талинова Фатима Анатольевна, заведующий сектором контроля и анализа в сфере государственной гражданской службы и кадров Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 53-08-71, ska@rso-a.ru	проценты	2 раза в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{\text{оо}} = K_{\text{оо}} / K_{\text{общ}} \times 100\%$, где $D_{\text{оо}}$ - доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности которых были оценены на основе общественного мнения, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, подлежащих общественной оценке, $K_{\text{оо}}$ - общее количество государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности которых были оценены на основе

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
							общественного мнения, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, подлежащих общественной оценке, $K_{\text{общ}}$ – общее количество государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, подлежащих общественной оценке
2.	Доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, в отношении которых проведена всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в соответствии с методикой Минтруда России всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности	Темирова Светлана Николаевна, начальник отдела государственной гражданской службы Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 53-09-20, oggs@rso-a.ru	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{\text{во}} = K_{\text{во}} / K_{\text{общ}} \times 100\%$, где $D_{\text{во}}$ - доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, в отношении которых проведена всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в соответствии с методикой Минтруда России всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, $K_{\text{во}}$ - общее количество государственных гражданских

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
	государственного гражданского служащего, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания						служащих Республики Северная Осетия-Алания, в отношении которых проведена всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в соответствии с методикой Минтруда России всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, К _{общ} – общее количество государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания
3.	Доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, представленных к поощрению или награждению за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу	Темирова Светлана Николаевна, начальник отдела государственной гражданской службы Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации,	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{пн} = K_{пн} / K_{общ} \times 100\%$, где $D_{пн}$ - государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, представленных к поощрению или награждению за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу, $K_{пн}$ - общее количество гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, представленных к поощрению или награждению за безупречную и эффективную

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
		(8672) 53-09-20, oggs@rso-a.ru					государственную гражданскую службу, К _{общ} – общее количество органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания
Подпрограмма 4 «Совершенствование антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы							
1.	Доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, осуществивших оценку эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений в соответствии с методикой Минтруда России оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по	Гацоев Марат Валерьевич, начальник отдела по профилактике коррупционных и иных правонарушений Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 54-83-54, oggs@rso-a.ru	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{оз} = K_{оз} / K_{общ} \times 100\%$, где $D_{оз}$ - доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, осуществивших оценку эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений в соответствии с методикой Минтруда России оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, $K_{оз}$ - общее количество органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
	профилактике коррупционных и иных правонарушений, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания						Алания, осуществивших оценку эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений в соответствии с методикой Минтруда России оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, $K_{общ}$ – общее количество органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания
2.	Доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые подходы к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, от общего числа государственных	Гацоев Марат Валерьевич, начальник отдела по профилактике коррупционных и иных правонарушений Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{пк} = K_{пк} / K_{общ} \times 100\%$, где $D_{пк}$ - доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые подходы к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, $K_{пк}$ – общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
	органов Республики Северная Осетия-Алания	Администрации, (8672) 54-83-54, oggs@tso-a.ru					Алания, внедривших новые подходы к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, К _{общ} – общее количество государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
3.	Доля официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, на которых размещена актуальная информация о мерах по предупреждению коррупции, от общего числа официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания	Гацоев Марат Валерьевич, начальник отдела по профилактике коррупционных и иных правонарушений Управления Главы Республики Северная Осетия-Алания по вопросам противодействия коррупции, государственной гражданской службы и кадров Администрации, (8672) 54-83-54, oggs@tso-a.ru	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{oc} = K_{oc} / K_{общ} \times 100\%$, где D_{oc} - доля официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, на которых размещена актуальная информация о мерах по предупреждению коррупции, от общего числа официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, K_{oc} - общее количество официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, на которых размещена актуальная информация о мерах по предупреждению коррупции, $K_{общ}$ – общее количество официальных сайтов органов

	Наименование показателя	Ответственный за сбор и представление информации	Единица измерения	Периодичность, вид временной характеристики и разрез наблюдения	Источник информации и индекс формы отчетности	Охват единиц совокупности	Алгоритм формирования показателя
1	2	3	4	5	6	7	8
							исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания
Подпрограмма 5 «Развитие муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы							
1.	Доля муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, направленных на получение дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания	Дудиев Павел Борисович, руководитель Секретариата заместителя Председателя Правительства Республики Северная Осетия-Алания А.Н. Полякова, (8672) 53-08-15, anp333@tso-a.ru	проценты	1 раз в год	периодическая отчетность, административная информация	сплошное наблюдение	$D_{mc} = K_{mc} / K_{общ} \times 100\%$, где D_{mc} - доля муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, направленных на получение дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, $K_{общ}$ - общее количество муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, направленных на получение дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, K_{mc} - общее количество муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания

Перечень основных мероприятий и мероприятий Государственной программы Республики Северная Осетия-Алания «Развитие государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
Подпрограмма 1 «Совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышение качества его формирования» на 2018-2020 годы							
1.	Основное мероприятие 1.1. Совершенствование организационно-штатной работы в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020	совершенствование организационных основ управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания; оптимизация штатной численности государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; повышение эффективности деятельности кадровых подразделений государственных органов Республики	реализация мер по совершенствованию управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышению качества его формирования	доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших методику нормирования численности государственных гражданских служащих, а также стандарты нормирования численности типовых подразделений, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, утвердивших положение о кадровой службе на основе типового положения, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания; доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, в которых внедрена система оценки деятельности кадровых служб (специалистов по кадровой работе) по показателям эффективности и результативности их работы, от общего

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
					Северная Осетия-Алания		числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, разработавших кадровую стратегию государственного органа на перспективный период, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
	Мероприятие 1.1.1 Разработка и внедрение методики нормирования численности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, а также стандартов нормирования численности типовых подразделений	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2019			
	Мероприятие 1.1.2 Разработка и утверждение типового положения о кадровой службе органа исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2019			
	Мероприятие 1.1.3 Внедрение методики оценки работы кадровых служб	Администрация Главы Республики	2018	2020			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, включая показатели эффективности использования кадровых резервов, а также мониторинг достижения кадровыми службами государственных органов Республики Северная Осетия-Алания показателей эффективности и результативности их работы	Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					
	Мероприятие 1.1.4 Разработка и утверждение типового документа о кадровой стратегии государственного органа Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
2.	Основное мероприятие 1.2. Автоматизация кадровых процессов на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020	создание единого информационно-коммуникационного пространства в системе государственной гражданской службы Республики	реализация мер по совершенствованию управления кадровым составом государственной	доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, введших в эксплуатацию программное обеспечение по электронному кадровому учету на государственной гражданской службе, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
					Северная Осетия-Алания	гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышению качества его формирования	
	Мероприятие 1.2.1 Нормативное закрепление и внедрение государственной информационной системы в области государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания (включая унифицированные формы документов кадровой работы)	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2019			
	Мероприятие 1.2.2 Внедрение механизма приема в электронном виде и автоматизированной проверки документов кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и включение в кадровый резерв посредством	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2018			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	единой информационной системы						
3.	Основное мероприятие 1.3. Внедрение современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020	повышение объективности и прозрачности процедуры проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и включение в кадровый резерв государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; установление единообразных квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы Республики	реализация мер по совершенствованию управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышению качества его формирования	доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших единую методику проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и включение в кадровый резерв, в том числе механизм приема в электронном виде и автоматизированной проверки документов кандидатов, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, установивших квалификационные требования к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе знание осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
					Северная Осетия-Алания, в том числе к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемым в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих (в том числе, включение знания осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей		отдельных должностей государственной гражданской службы), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, замещенных из кадрового резерва, от общего количества замещенных вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
					государственной гражданской службы); эффективное формирование и использование кадрового резерва как основного источника обновления и пополнения кадрового состава государственной службы; апробация современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания		
	Мероприятие 1.3.1 Внедрение единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики	2018	2019			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	Алания и включение в кадровый резерв	Северная Осетия-Алания					
	Мероприятие 1.3.2 Совершенствование базы данных независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных комиссий на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и включение в кадровый резерв, аттестационных комиссий государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2019			
	Мероприятие 1.3.3 Мониторинг установления государственными органами Республики Северная Осетия-Алания квалификационных требований к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемых в соответствии с категориями и группами должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, а также с областью и	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания (в том числе включение знания осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания), своевременного обновления должностных регламентов, а также оценка соответствия специальности (направления подготовки), знаний и умений претендентов квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания						
	Мероприятие 1.3.4 Разработка и утверждение перечня должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, при замещении	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства	2018	2020			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	которых предъявляются требования к знанию осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания	Республики Северная Осетия-Алания					
	Мероприятие 1.3.5 Методическая работа по дальнейшему внедрению современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания (наставничество, конкурсы, квалификационные требования и т.п.), включая проведение обучающих семинаров	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
Подпрограмма 2 «Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, повышение их профессионализма и компетентности» на 2018-2020 годы							
4.	Основное мероприятие 2.1. Совершенствование организации профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020	совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания;	реализация мер по совершенствованию системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики	доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые формы профессионального развития государственных гражданских служащих (образовательные сертификаты, служебные стажировки, электронное обучение, дистанционные образовательные технологии и т.п.), от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
					создание условий для непрерывного самостоятельного профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, а также прохождения служебных стажировок	Северная Осетия-Алания, повышение их профессионализма и компетентности	
	Мероприятие 2.1.1 Формирование государственного заказа на дополнительное профессиональное образование, установление государственных заданий соответствующим организациям в соответствии с новыми принципами организации профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
	Мероприятие 2.1.2 Разработка и внедрение порядка предоставления	Администрация Главы Республики	2018	2019			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	государственным гражданским служащим Республики Северная Осетия-Алания образовательных сертификатов	Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					
	Мероприятие 2.1.3 Мониторинг разработки индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
	Мероприятие 2.1.4 Внедрение механизма служебных стажировок государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания (в том числе межведомственных)	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2019			
5.	Основное мероприятие 2.2. Учебно-методическое и организационное обеспечение профессионального развития государственных гражданских	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и	2018	2020	повышение общего профессионального уровня государственных гражданских	реализация мер по совершенствованию системы профессио-	доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, предоставивших государственным гражданским служащим возможности самостоятельного профессионального

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	служащих Республики Северная Осетия-Алания	Правительства Республики Северная Осетия-Алания			служащих Республики Северная Осетия-Алания	нального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, повышение их профессионализма и компетентности	развития с использованием единой информационной системы, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания
	Мероприятие 2.2.1 Разработка учебно-методических материалов для обучения государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания в электронной форме и при помощи дистанционных технологий	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
	Мероприятие 2.2.2 Разработка, внедрение и мониторинг качества дополнительных профессиональных программ обучения государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики	2018	2020			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	Алания, размещаемых в информационном ресурсе единой информационной системы	Северная Осетия-Алания					
	Мероприятие 2.2.3 Организация повышения компьютерной грамотности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
	Мероприятие 2.2.4 Оказание методической и организационной поддержки при проведении внутриведомственных и межведомственных мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания (семинары, круглые столы, конференции и т.п.)	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
	Мероприятие 2.2.5 Привлечение представителей экспертного сообщества к процессу профессионального развития государственных	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и	2018	2020			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Правительства Республики Северная Осетия-Алания					
Подпрограмма 3 «Повышение престижа государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы							
6.	Основное мероприятие 3.1. Совершенствование системы материальной мотивации на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020	повышение мотивации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания к результативной работе	реализация мер по повышению престижа государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания	доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, эффективность и результативность профессиональной служебной деятельности которых были оценены на основе общественного мнения, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, подлежащих общественной оценке; доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, в отношении которых проведена всесторонняя оценка профессиональной служебной деятельности в соответствии с методикой Минтруда России всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, от общего числа государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	Мероприятие 3.1.1 Совершенствование механизма общественной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
	Мероприятие 3.1.2 Развитие системы всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
	Мероприятие 3.1.3 Развитие системы материального стимулирования государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания и совершенствование структуры денежного содержания государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
7.	Основное мероприятие 3.2. Развитие системы нематериальной мотивации на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020	повышение престижа гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания	реализация мер по повышению престижа государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания	доля государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, представленных к поощрению или награждению за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу
	Мероприятие 3.2.1 Проведение ежегодного конкурса «Лучший государственный гражданский служащий Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
	Мероприятие 3.2.2 Мониторинг представления государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания к поощрению или награждению за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
Подпрограмма 4 «Совершенствование антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы							

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
8.	Основное мероприятие 4.1. Внедрение новых антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020	повышение эффективности антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания; повышение уровня профессиональной культуры на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания; предоставление гражданам доступа к актуальной информации по вопросам противодействия коррупции	реализация мер по совершенствованию антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания	доля органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, осуществивших оценку эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений в соответствии с методикой Минтруда России оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений, от общего числа органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания; доля государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, внедривших новые подходы к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, от общего числа государственных органов Республики Северная Осетия-Алания; доля официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания, на которых размещена актуальная информация о мерах по предупреждению коррупции, от общего числа официальных сайтов

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
							органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания
	Мероприятие 4.1.1 Внедрение механизма оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2019			
	Мероприятие 4.1.2 Внедрение новых подходов к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
	Мероприятие 4.1.3 Разработка и размещение в единой информационной системе методических материалов по вопросам противодействия коррупции, а также учебных материалов и тестовых заданий по вопросам противодействия коррупции для	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания и лиц, впервые поступающих на государственную гражданскую службу Республики Северная Осетия-Алания						
	Мероприятие 4.1.4 Мониторинг размещения в специальных разделах официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» актуальной информации о мерах по предупреждению коррупции	Администрация Главы Республики Северная Осетия- Алания и Правительства Республики Северная Осетия- Алания	2018	2020			
Подпрограмма 5 «Развитие муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы							
9	Основное мероприятие 5.1. Совершенствование нормативно-правового регулирования муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия- Алания и Правительства Республики Северная Осетия- Алания	2018	2020	повышение качества нормативных правовых актов, регулирующих муниципальную службу в Республике Северная Осетия-Алания	реализация мер по повышению эффективности муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания	
	Мероприятие 5.1.1	Администрация Главы	2018	2020			

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
	Мониторинг новых правовых норм в сфере муниципальной службы	Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					
	Мероприятие 5.1.2 Разработка и принятие нормативных правовых актов, направленных на совершенствование организационно-правового регулирования муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
10	Основное мероприятие 5.2. Учебно-методическое и организационное обеспечение дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020	совершенствование системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания; повышение общего профессионального уровня муниципальных	реализация мер по совершенствованию системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания,	доля муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания, направленных на получение дополнительного профессионального образования, от общего числа муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания

п/п	Наименование основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Основные направления реализации	Связь с показателями государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
					служащих Республики Северная Осетия-Алания	повышение их профессионализма и компетентности	
	Мероприятие 5.2.1 Организация получения муниципальными служащими Республики Северная Осетия-Алания дополнительного профессионального образования	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018	2020			
	Мероприятие 5.2.2 Мониторинг качества дополнительных профессиональных программ обучения муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания						

Ресурсное обеспечение
реализации Государственной программы Республики Северная Осетия-Алания «Развитие государственной гражданской и муниципальной
службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы за счет средств республиканского бюджета

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Государственная программа	«Развитие государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы	всего	X	X	X	X	4 608,65	6 031,45	5 684,5
		Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания		X	X	X	4 608,65	6 031,45	5 684,5
Подпрограмма 1	«Совершенствование управления кадровым составом государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и повышение качества его формирования» на 2018-2020 годы	всего		X	X	X	2 545,0	1 320,0	636,25
		Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания		X	X	X	2 545,0	1 320,0	636,25
Основное мероприятие 1.1	Совершенствование организационно-штатной работы в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 1.1.1	Разработка и внедрение методики нормирования численности государственных гражданских служащих	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства					-	-	-

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Республики Северная Осетия-Алания, а также стандартов нормирования численности типовых подразделений	Республики Северная Осетия-Алания							
Мероприятие 1.1.2	Разработка и утверждение типового положения о кадровой службе органа исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 1.1.3	Внедрение методики оценки работы кадровых служб государственных органов Республики Северная Осетия-Алания, включая показатели эффективности использования кадровых резервов, а также мониторинг достижения кадровыми службами государственных органов Республики Северная Осетия-Алания показателей эффективности и результативности их работы	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 1.1.4	Разработка и утверждение типового документа о кадровой стратегии государственного органа Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Основное мероприятие 1.2	Автоматизация кадровых процессов на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					2 545,0	1 320,0	636,25
Мероприятие 1.2.1	Нормативное закрепление и внедрение государственной информационной системы в области государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания (включая унифицированные формы документов кадровой работы)	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					2 545,0	1 320,0	636,25
Мероприятие 1.2.2	Внедрение механизма приема в электронном виде и автоматизированной проверки документов кандидатов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и включение в кадровый резерв посредством единой информационной системы	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					–	–	–
Основное мероприятие 1.3	Внедрение современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства					–	–	–

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Республики Северная Осетия-Алания							
Мероприятие 1.3.1	Внедрение единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и включение в кадровый резерв	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 1.3.2	Совершенствование базы данных независимых экспертов, включаемых в составы конкурсных комиссий на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания и включение в кадровый резерв, аттестационных комиссий государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 1.3.3	Мониторинг установления государственными органами Республики Северная Осетия-Алания квалификационных требований к специальностям (направлениям подготовки), знаниям и умениям, определяемых в соответствии с	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	категориями и группами должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, а также с областью и видом профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания (в том числе включение знания осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания для отдельных должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания), своевременного обновления должностных регламентов, а также оценка соответствия специальности (направления подготовки), знаний и умений претендентов квалификационным требованиям для замещения должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания								
Мероприятие 1.3.4	Разработка и утверждение перечня должностей	Администрация Главы Республики Северная					–	–	–

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, при замещении которых предъявляются требования к знанию осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания	Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания							
Мероприятие 1.3.5	Методическая работа по дальнейшему внедрению современных кадровых технологий на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания (наставничество, конкурсы, квалификационные требования и т.п.), включая проведение обучающих семинаров	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Подпрограмма 2	«Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, повышение их профессионализма и компетентности» на 2018-2020 годы	всего		X	X	X	745,0	2 780,5	2 280,0
		Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания		X	X	X	745,0	2 280,5	2 280,0
Основное мероприятие 2.1	Совершенствование организации профессионального развития государственных гражданских	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства					-	2 000,0	2 000,0

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	служащих Республики Северная Осетия-Алания	Республики Северная Осетия-Алания							
Мероприятие 2.1.1	Формирование государственного заказа на дополнительное профессиональное образование, установление государственных заданий соответствующим организациям в соответствии с новыми принципами организации профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 2.1.2	Разработка и внедрение порядка предоставления государственным гражданским служащим Республики Северная Осетия-Алания образовательных сертификатов	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	2 000,0	2 000,0
Мероприятие 2.1.3	Мониторинг разработки индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 2.1.4	Внедрение механизма служебных стажировок	Администрация Главы Республики Северная					-	-	-

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания (в том числе межведомственных)	Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания							
Основное мероприятие 2.2	Учебно-методическое и организационное обеспечение профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					745,0	780,5	280,0
Мероприятие 2.2.1	Разработка учебно-методических материалов для обучения государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания в электронной форме и при помощи дистанционных технологий	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					465,0	500,5	0,0
Мероприятие 2.2.2	Разработка, внедрение и мониторинг качества дополнительных профессиональных программ обучения государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания, размещаемых в информационном ресурсе единой информационной системы	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					–	–	–
Мероприятие 2.2.3	Организация повышения компьютерной грамотности государственных гражданских	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и					–	–	–

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	служащих Республики Северная Осетия-Алания	Правительства Республики Северная Осетия-Алания							
Мероприятие 2.2.4	Оказание методической и организационной поддержки при проведении внутриведомственных и межведомственных мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания (семинары, круглые столы, конференции и т.п.)	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					200,0	200,0	200,0
Мероприятие 2.2.5	Привлечение представителей экспертного сообщества к процессу профессионального развития государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					80,0	80,0	80,0
Подпрограмма 3	«Повышение престижа государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы	всего		X	X	X	450,0	450,0	450,0
		Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания		X	X	X	450,0	450,0	450,0
Основное мероприятие 3.1	Совершенствование системы материальной мотивации на государственной гражданской	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и					–	–	–

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	службе Республики Северная Осетия-Алания	Правительства Республики Северная Осетия-Алания							
Мероприятие 3.1.1	Совершенствование механизма общественной оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 3.1.2	Развитие системы всесторонней оценки профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 3.1.3	Развитие системы материального стимулирования государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания и совершенствование структуры денежного содержания государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Основное мероприятие 3.2	Развитие системы нематериальной мотивации на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства					450,0	450,0	450,0

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Республики Северная Осетия-Алания							
Мероприятие 3.2.1	Проведение ежегодного конкурса «Лучший государственный гражданский служащий Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					450,0	450,0	450,0
Мероприятие 3.2.2	Мониторинг представления государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания к поощрению или награждению за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Подпрограмма 4	«Совершенствование антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы	всего		X	X	X	450,0	225,0	225,0
		Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания		X	X	X	450,0	225,0	225,0
Основное мероприятие 4.1	Внедрение новых антикоррупционных механизмов в системе государственной гражданской службы РСО-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					450,0	225,0	225,0

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Мероприятие 4.1.1	Внедрение механизма оценки эффективности деятельности подразделений кадровых служб по профилактике коррупционных и иных правонарушений государственных органов Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 4.1.2	Внедрение новых подходов к профессиональной культуре государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 4.1.3	Разработка и размещение в единой информационной системе методических материалов по вопросам противодействия коррупции, а также учебных материалов и тестовых заданий по вопросам противодействия коррупции для государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания и лиц, впервые поступающих на государственную гражданскую службу Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					450,0	225,0	225,0

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Мероприятие 4.1.4	Мониторинг размещения в специальных разделах официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» актуальной информации о мерах по предупреждению коррупции	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Подпрограмма 5	«Развитие муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы	всего		X	X	X	418,65	1 255,95	2 093,25
		Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания		X	X	X	418,65	1 255,95	2 093,25
Основное мероприятие 5.1.	Совершенствование нормативно-правового регулирования муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-
Мероприятие 5.1.1	Мониторинг новых правовых норм в сфере муниципальной службы	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					-	-	-

Статус	Наименование государственной программы, подпрограммы, ведомственной целевой программы, основного мероприятия, мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители	Код бюджетной классификации				Расходы (тыс. рублей), годы		
			ГРБС	РзПр	ЦСР	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Мероприятие 5.1.2	Разработка и принятие нормативных правовых актов, направленных на совершенствование организационно-правового регулирования муниципальной службы в Республике Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					–	–	–
Основное мероприятие 5.2.	Учебно-методическое и организационное обеспечение дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					418,65	1 255,95	2 093,25
Мероприятие 5.2.1	Организация получения муниципальными служащими Республики Северная Осетия-Алания дополнительного профессионального образования	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					418,65	1 255,95	2 093,25
Мероприятие 5.2.2	Мониторинг качества дополнительных профессиональных программ обучения муниципальных служащих Республики Северная Осетия-Алания	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания					–	–	–

Сведения
об основных мерах правового регулирования в сфере реализации Государственной программы Республики Северная Осетия-Алания
«Развитие государственной гражданской и муниципальной службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы

п/п	Наименование нормативного правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ответственный исполнитель, соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
1.	Закон Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Закон Республики Северная Осетия-Алания от 30.12.2005 № 75-РЗ «О государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания»»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости
2.	Закон Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Закон Республики Северная Осетия-Алания от 14.05.2001 № 16-РЗ «О денежном вознаграждении и денежном поощрении лиц, замещающих государственные должности Республики Северная Осетия-Алания, и денежном содержании государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости
3.	Закон Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Закон Республики Северная Осетия-Алания от 15.08.2007 № 38-РЗ «О государственных наградах Республики Северная Осетия-Алания» (в части присвоения почетного звания «Заслуженный работник государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания»)	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости
4.	Закон Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Закон Республики Северная Осетия-Алания от 15.06.2009 № 16-РЗ «О противодействии коррупции в Республике Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости
5.	Закон Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Закон Республики Северная Осетия-Алания от 31.03.2008 № 7-РЗ «О муниципальной службе в Республике Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости
6.	Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 04.05.2016 № 128 «Об утверждении положения о кадровом резерве на	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости

п/п	Наименование нормативного правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ответственный исполнитель, соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
		государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания»		
7.	Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 19.05.2015 № 100 «О ротации государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости
8.	Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 12.01.2009 № 5 «О мерах по организации получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости
9.	Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 18.07.2016 № 195 «Об утверждении Порядка размещения и наполнения разделов, посвященных вопросам государственной гражданской службы и кадрового обеспечения, официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости
10.	Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания от 18.07.2016 № 196 «Об утверждении Порядка размещения и наполнения разделов, посвященных вопросам противодействия коррупции, официальных сайтов органов исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости
11.	Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении перечня должностей государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания, при замещении которых предъявляются требования к знанию осетинского языка как одного из государственных языков Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018-2020
12.	Указ Главы Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении положения о порядке организации и проведения практики студентов, стажировки	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и	2018-2019

п/п	Наименование нормативного правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ответственный исполнитель, соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
		аспирантов образовательных организаций высшего образования в Администрации Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания, органах исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания»	Правительства Республики Северная Осетия-Алания	
13.	Распоряжение Главы Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении типового положения о кадровой службе органа исполнительной власти Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	после принятия федерального нормативного правового акта
14.	Распоряжение Главы Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении унифицированных форм документов кадровой работы на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	после принятия федерального нормативного правового акта
15.	Распоряжение Главы Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении примерных должностных регламентов государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018-2019
16.	Распоряжение Главы Республики Северная Осетия-Алания	«О типовой кадровой стратегии государственного органа Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018-2019
17.	Распоряжение Главы Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении положения о наставничестве на государственной гражданской службе Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018
18.	Распоряжение Главы Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в распоряжение Главы Республики Северная Осетия-Алания от 30.09.2014 № 150-рга «Об организации работы по внедрению общественной оценки деятельности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания по предоставлению государственных услуг в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости

п/п	Наименование нормативного правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ответственный исполнитель, соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
19.	Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении методики нормирования численности государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	после принятия федерального нормативного правового акта
20.	Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении порядка работы в государственной информационной системе в области государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	после принятия федерального нормативного правового акта
21.	Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении порядка ротации независимых экспертов, включаемых в составы аттестационных и конкурсных комиссий, образуемых в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	после принятия федерального нормативного правового акта
22.	Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении порядка и условий направления государственных гражданских служащих Республики Северная Осетия-Алания на служебные стажировки и правил возмещения расходов, связанных со служебными стажировками»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	после принятия федерального нормативного правового акта
23.	Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания	«О проведении ежегодного республиканского конкурса «Лучший государственный гражданский служащий Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018-2019
24.	Постановление Правительства Республики Северная Осетия-Алания	«О внесении изменений в Государственную программу Республики Северная Осетия-Алания «Развитие государственной гражданской службы Республики Северная Осетия-Алания» на 2018-2020 годы»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	по мере необходимости
25.	Распоряжение Руководителя Администрации Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	«Об утверждении базы данных независимых экспертов, включаемых в составы аттестационных и конкурсных комиссий, образуемых в государственных органах Республики Северная Осетия-Алания»	Администрация Главы Республики Северная Осетия-Алания и Правительства Республики Северная Осетия-Алания	2018-2019