

**ПОРЯДОК
РАЗРАБОТКИ И УТВЕРЖДЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА БОГДАНОВИЧ**

1. Настоящий Порядок разработки и утверждения индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих администрации городского округа Богданович (далее - муниципальных служащих) разработан в целях обеспечения единообразия при подготовке и утверждении индивидуальных планов муниципальных служащих и повышения эффективности организации дополнительного профессионального образования.

2. Индивидуальный план профессионального развития муниципального служащего (далее - Индивидуальный план) разрабатывается муниципальным служащим в соответствии с должностной инструкцией совместно с непосредственным руководителем сроком на три года по форме согласно Приложению к настоящему Порядку.

3. При назначении гражданина на должность муниципальной службы в администрации городского округа Богданович его Индивидуальный план утверждается в течение трех месяцев после назначения.

При истечении срока действия индивидуального плана новый индивидуальный план утверждается в течение трех рабочих дней после дня истечения срока действия предыдущего.

4. При разработке Индивидуального плана учитываются:

- профессиональное образование служащего;
- опыт работы в установленной сфере профессиональной служебной деятельности;
- оценка профессиональной служебной деятельности по результатам аттестации;
- личные стремления муниципального служащего;
- текущие и перспективные задачи администрации городского округа Богданович.

5. В Индивидуальном плане указываются:

- цель, вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования, включая сведения о возможности использования дистанционных образовательных технологий и самообразования;
- направления дополнительного профессионального образования;
- ожидаемая результативность дополнительного профессионального образования муниципального служащего;
- информация об исполнении муниципальным служащим конкретного мероприятия профессионального развития.

6. Целями обучения (профессионального развития) могут являться:

- повышение уровня профессиональных знаний в той или иной сфере;

- обеспечение поддержания уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, более квалифицированное выполнение должностных обязанностей;
- успешное прохождение аттестации;
- зачисление в кадровый резерв по итогам конкурса;
- назначение на иную должность в порядке должностного роста на конкурсной основе;
- возможность выполнения должностных обязанностей в новой сфере или в новой должности;
- иные цели (с конкретным указанием целей).

7. В качестве вида дополнительного профессионального образования в Индивидуальном плане указываются: профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка.

Профессиональная переподготовка: совершенствование знаний муниципального служащего или получение им дополнительных знаний для выполнения нового вида профессиональной деятельности либо получение дополнительной квалификации.

Повышение квалификации: освоение актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности муниципального служащего; комплексное обновление знаний по ряду вопросов в установленной сфере профессиональной служебной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач.

Стажировка: изучение передового опыта; закрепление теоретических знаний, полученных в период профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении служащим своих должностных обязанностей.

В Индивидуальном плане рекомендуется указывать только один вид дополнительного профессионального образования.

8. В качестве требуемого направления дополнительного профессионального образования могут указываться следующие направления:

- управленческое;
- правовое;
- организационно-экономическое;
- планово-финансовое;
- информационно-аналитическое;
- иные направления обучения (с указанием конкретных направлений обучения).

9. В качестве ожидаемой результативности дополнительного профессионального образования может быть указано:

- развитие умений/навыков в определенной сфере (освоение и развитие навыков коммуникаций, освоение технических средств, приобретение и развитие навыков управленческой деятельности (участие в анализе, обобщения достигнутых результатов, планировании, прогнозировании, подготовке распорядительных документов, контроле исполнения и т.д.) используемых в работе, развитие организаторских способностей и др.);

- достижение более высоких измеряемых показателей профессиональной деятельности (или внедрение в практику работы новых знаний с целью повышения качества профессиональной деятельности);
- подготовка/разработка документов, предложений в сфере профессиональных интересов;
- углубленные знания в том или ином вопросе профессиональной деятельности;
- систематизация знаний в определенной сфере;
- самостоятельная организация каких-либо мероприятий;
- участие в прикладных исследованиях, написание статей, отчетов, обзоров и т.п., изучение, обобщение опыта работы в различных направлениях профессиональной деятельности и внедрение его в практику;
- комплексное освоение новых научных знаний для последующего продолжения обучения в системе послевузовского профессионального образования;
- иные показатели ожидаемой результативности (с указанием конкретных показателей).

10. Индивидуальные планы составляются и подписываются муниципальными служащими в двух экземплярах и согласовываются со своим непосредственным руководителем. Один экземпляр индивидуального плана хранится у муниципального служащего, другой экземпляр индивидуального плана хранится в аппарате администрации городского округа Богданович.

11. Контроль за исполнением индивидуальных планов профессионального развития осуществляют непосредственный руководитель муниципального служащего и ведущий специалист (по кадрово-муниципальной службе и общим вопросам) аппарата администрации городского округа Богданович.

12. Подтверждением выполнения индивидуального плана в части мероприятий дополнительного профессионального образования является представление гражданским служащим документа о профессиональной переподготовке (повышении квалификации).

13. Муниципальные служащие по согласованию со своими непосредственными руководителями ежегодно уточняют и актуализируют индивидуальные планы с учетом структурных изменений и служебных задач путем внесения корректировок.

14. Аппарат администрации городского округа Богданович на основании заявок руководителей органов местного самоуправления городского округа Богданович формирует ежегодные заявки на обучение муниципальных служащих городского округа Богданович в Департамент кадровой политики Губернатора Свердловской области.