****

**Калужская область**

**Жуковский район**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**городского поселения «Город Кременки»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«О внесении изменений в Постановление № 23-п

от 17.03.2017г. «Об утверждении муниципальной

программы «Кадровая политика городского поселения

«Город Кременки»»

«22» февраля 2023г. **№ 18 -п**

г. Кремёнки

В соответствии со ст. 179.3 Бюджетного кодекса РФ, Постановлением Администрации «Город Кременки от 20 сентября 2021г. № 107-п « Об утверждении перечня муниципальных программ ГП «Город Кременки», Положением о порядке разработки, формирования и реализации муниципальных программ ГП «Город Кремёнки», утвержденном постановлением Администрации ГП «Город Кремёнки» от 26.11.2013 N 144-п, Администрация городского поселения "Город Кремёнки

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Изложить приложение № 1 к Постановлению № 23-п от 17.03.2017г. «Об утверждении муниципальной программы «Кадровая политика городского поселения «Город Кремёнки» в новой редакции согласно приложению.
2. Обнародовать настоящее Постановление

И.о. Главы Администрации Л.А. Щукин

Приложение № 1

к Постановлению Администрации

ГП «Город Кремёнки»

ПАСПОРТ

муниципальной программы "Кадровая политика городского поселения "Город Кремёнки""

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Наименование программы | Муниципальная программа «Кадровая политика городского поселения «Город Кремёнки»» |
| 2. Заказчик программы | Администрация ГП «Город Кремёнки» |
| 3. Исполнитель- координатор программы | Отдел по управлению делами, кадровые, жилищные и общие вопросы, муниципальный архив; Отдел финансов, учета и отчетности Администрации ГП «Город Кремёнки»; |
| 4. Разработчики программы | Отдел финансов, учета и отчетности Администрации ГП «Город Кремёнки» |
| 5. Исполнитель программы | Отдел по управлению делами, кадровые, жилищные и общие вопросы, муниципальный архив |
| 6. Цели программы | - Укомплектование кадрами исполнительных органов местного самоуправления городское поселение «Город Кремёнки»";  - повышение квалификации муниципальных служащих Администрации ГП «Город Кремёнки»;  - повышение социальной защиты и привлекательности работы в органах местного самоуправления городского поселения «Город Кремёнки». |
| 7. Задачи программы | - Повышение качества предоставляемых услуг населению;  - Рост кадрового потенциала муниципальных служащих ГП «Город Кремёнки» |
| 8. Основные целевые индикаторы | ЦИ №1 - % укомплектования кадрами муниципальных служащих не менее 90%;  ЦИ №2 - % муниципальных служащих имеющих классный чин не ниже 2 - 90%;  ЦИ №3- Доля аттестованных муниципальных служащих в соответствии с нормативным обеспечением и в указанные сроки – 100%  ЦИ №4- число муниципальных служащих и технического персонала, прошедших обучение, профессиональную подготовку, повышение квалификаций и стажировку не менее 5 человек. |
| 9. Сроки и этапы реализации программы | 2022-2025гг. |
| 10. Объемы и источники финансирования программы | Средства местного бюджета всего – 12 955 279,94 руб. коп.  2022 год – 3 425 059,94 руб.;  2023 год – 3 615 480,00 руб.;  2024 год - 2 939 870,00 руб.;  2025 год - 2 974 870,00 руб.  Объемы расходов на выполнение мероприятий программы, ежегодно уточняются на очередной финансовый год и плановый период, источник финансирования местный бюджет |
| 11. Ожидаемые результаты реализации программы | Реализация программных мероприятий позволит:  - повысить уровень гарантий работников органов местного самоуправления городского поселения «Город Кремёнки»;  - развить нормативную правовую базу муниципального образования "Город Кремёнки";  - создать действенную систему профессионального развития, переподготовки и повышения квалификации кадров муниципальной службы, роста профессионального уровня муниципальных служащих, актуализацию содержания программ подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;  - способствовать формированию и использованию кадрового резерва на муниципальной службе. |

1. Общая характеристика сферы деятельности программы

Осуществляемая в стране широкомасштабная работа по реформированию одной из важнейших основ конституционного строя России, которой по праву является местное самоуправление, выдвинула ряд актуальных и непростых задач, связанных с преобразованием как в целом функционирования местного самоуправления, так и укрепления в его системе кадрового потенциала и кадровой политики.

Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=655DA91763F3E8AA46120657CD722A4D6827F8846032EC063520A5AF2CXFgFM) от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" установлено, что развитие муниципальной службы обеспечивается в том числе муниципальными программами развития муниципальной службы, финансируемыми за счет средств бюджетов муниципальных образований.

Разработка и реализация данной Программы необходима в целях:

1. Формирования нормативной правовой базы, регулирующей порядок и условия прохождения муниципальной службы.

2. Организации системы методического обеспечения актуальных вопросов прохождения муниципальной службы.

3. Отработки механизма размещения информации по вопросам прохождения муниципальной службы в средствах массовой информации и на официальном сайте администрации городского поселения "Город Кремёнки".

4. Формирования эффективного кадрового резерва управленческих кадров муниципального образования.

В то же время остается проблема организации повышения квалификации муниципальных служащих.

Профессиональное развитие и совершенствование профессиональной компетентности муниципальных служащих осуществляется путем обучения муниципальных служащих на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, тематических семинарах, конференциях и т.д. Привлечение высококвалифицированных специалистов на муниципальную службу требует дальнейшей работы, направленной на повышение престижа муниципальной службы:

- обеспечения непрерывности процесса совершенствования и развития муниципальной службы муниципального образования;

- создания условий для эффективной системы управления, формирования высокопрофессионального кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы, обеспечения стабильного кадрового состава, реализации механизма ротации муниципальных служащих, повышения престижа и повышения эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы в муниципальном образовании "Город Кремёнки".

2. Приоритеты, цели, задачи и индикаторы достижения целей

и решения задач программы

Основной целью настоящей Программы является обеспечение квалифицированными кадрами органов местного самоуправления муниципального образования «Город Кремёнки»

Достижение цели будет осуществляться решением следующих задач

- совершенствование нормативного правового регулирования муниципальной службы;

- активное использование института наставничества в отношении лиц, впервые поступивших на работу в органы местного самоуправления, и лиц, назначенных на иную должность в порядке должностного роста;

- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности работников органов местного самоуправления в целях повышения качества муниципальных услуг, оказываемых органами местного самоуправления гражданам и организациям;

- внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности и мотивации работников органов местного самоуправления;

- дальнейшее развитие системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;

- совершенствование системы контрактно-целевой подготовки специалистов для работы в органах местного самоуправления.

СВЕДЕНИЯ

об индикаторах муниципальной программы (показателях

подпрограммы) и их значение

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование индикатора | Ед. изм. | Значение по годам | | | |
| Реализация муниципальной программы | | | |
| 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| 1 | % укомплектования кадрами муниципальных служащих не менее 80% | % | 80% | 80% | 80% | 82% |
| 2 | % муниципальных служащих имеющих классный чин не ниже 2 | % | 80% | 80% | 80% | 80% |
| 3 | Доля аттестованных муниципальных служащих в соответствии с нормативным обеспечением и в указанные сроки | % | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 4 | Доля муниципальных служащих и технического персонала, прошедших обучение, профессиональную подготовку, повышение квалификаций и стажировку не менее 5 человек. | % | 5 | 5 | 5 | 5 |

3. Обоснование объема финансовых ресурсов, необходимых

для реализации программы "Кадровая политика ГП «Город Кремёнки»

на 2021 - 2024 годы"

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Основные мероприятия программы | Финансирование по годам реализации программы, руб. | | | | Источники финансирования |
| 2022 | 2023 | 2023 | 2024 |  |
| Разработка и принятие нормативных правовых актов в соответствии с Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=655DA91763F3E8AA46120657CD722A4D6827F8846032EC063520A5AF2CXFgFM) от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", [Законом](consultantplus://offline/ref=655DA91763F3E8AA4612185ADB1E74436E2BA48C623CE2526C7FFEF27BF6C5DBX8g5M) Калужской области от 03.12.2007 N 382-ОЗ "О муниципальной службе в Калужской области" | - | - |  |  | - |
| Проведение мероприятий по оздоровлению работников:  - медицинский осмотр РТО и МОП; | 36 807,00 | 105 000,0 | 70 000,00 | 105 000,0 | Бюджет городского поселения "Город Кремёнки" |
| Организация повышения квалификации и профессиональной переподготовки муниципальных служащих администрации, в том числе состоящих в кадровом резерве | 17 400,00 | 50 000,00 | 50 000,0 | 50 000,0 | Бюджет городского поселения "Город Кремёнки" |
| Осуществление мер по повышению ответственности органов местного самоуправления и их должностных лиц за несоблюдение законодательства о противодействии коррупции: формирование этики служебного поведения муниципального служащего; формирование механизмов регулирования служебного поведения и конфликта интересов на муниципальной службе | - | - |  |  | - |
| Повышение эффективности работы с обращениями граждан | - | - |  |  | - |
| Совершенствование методики конкурсного отбора на муниципальную службу и методики оценки профессиональных навыков и знаний муниципальных служащих | - | - |  |  | - |
| Формирование реестра муниципальных служащих администрации | - | - |  |  | - |
| Проведение аттестации и квалификационного экзамена муниципальных служащих | - | - |  |  | - |
| Организация и проведение конкурсов на замещение должностей муниципальной службы | - | - |  |  | - |
| Кадровый потенциал учреждений и повышение заинтересованности работников органов местного самоуправления в повышении качества предоставляемых муниципальных услуг | 3 360 852,94 | 3 435 480,0 | 2 799 870,0 | 2 799 870,0 | Бюджет городского поселения "Город Кремёнки" |
| Материальная помощь сотрудникам (лечение, пожары, смерть, юбилеи и др.) | 10 000,00 | 25 000,00 | 20 000,00 | 20 000,00 |  |
| Итого по программе |  |  |  |  |  |

4.Конечные результаты реализации программы

Предварительная реализация программы в целом позволит:

- повысить уровень дополнительных государственных гарантий муниципальных служащих, работников органов местного самоуправления, обеспечив повышение их мотивации;

- повысить долю вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;

- постоянно увеличивать долю должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв;

- повысить профессиональное мастерство и качество труда муниципальных служащих и работников органов местного самоуправления.

5. Сроки реализации программы

Срок реализации программы: 2022 - 2025 гг.

6. Обобщенная характеристика основных мероприятий

муниципальной программы

Достижение заявленных целей и поставленных задач программы будет осуществляться в рамках реализации основных мероприятий:

- совершенствование нормативно-правовой базы регулирования муниципальной службы;

- организация обучения муниципальных служащих;

- формирование кадрового резерва муниципальной службы;

- проведение аттестации муниципальных служащих;

- создание и развитие системы оценки профессиональной компетенции муниципального служащего, работников местного самоуправления;

- совершенствование технологии проведения аттестации, квалификационного экзамена муниципального служащего.

Характеристика мер муниципального регулирования

- Организация обучения муниципальных служащих;

- формирование кадрового резерва муниципальной службы;

- проведение аттестации муниципальных служащих;

- создание и развитие системы оценки профессиональной компетенции муниципального служащего, работников органов местного самоуправления;

- совершенствование технологии проведения аттестации, квалификационного экзамена муниципального служащего.

6. Обоснование объема финансовых ресурсов, необходимых для

реализации муниципальной программы

Финансирование мероприятий программы осуществляется за счет средств местного бюджета.

Объемы финансирования из местного бюджета уточняются после принятия и (или) внесения изменений в решение Городской Думы ГП «Город Кремёнки» о бюджете муниципального образования на очередной финансовый год и на плановый период.

При реализации программы возможно возникновение рисков, связанных с социально-экономическими фактами, инфляцией и др., что может повлечь выполнение запланированных мероприятий не в полном объеме.

В этом случае объемы средств, необходимых для финансирования мероприятий программы в очередном году, уточняются, и в случае необходимости вносятся соответствующие изменения в бюджет на очередной финансовый год и плановый период и в программу.

7. Механизм реализации

Реализация программных мероприятий направлена на достижение поставленных в программе целей и задач.

Ответственным исполнителем мероприятий программы является Отдел по управлению делами. кадровые, жилищные и общие вопросы, муниципальный архив администрации ГП «Город Кремёнки».

Отдел осуществляет:

- координацию деятельности по реализации мероприятий программы;

- рассмотрение материалов о ходе реализации программы и по мере необходимости уточнение мероприятий, предусмотренных программой, объемов финансирования;

- несет ответственность за своевременную и полную реализацию программных мероприятий.

Реализация программных мероприятий позволит:

- повысить уровень дополнительных государственных гарантий муниципальных служащих, работников органов местного самоуправления, обеспечив повышение их мотивации;

- повысить долю вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва;

- постоянно увеличивать долю должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв;

- максимально использовать высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях информации общества;

- повысить профессиональное мастерство и качество труда работников органов местного самоуправления и муниципальных служащих;

- привлечь на работу в органы местного самоуправления высококвалифицированные кадры.