

АДМИНИСТРАЦИЯ

городского поселения город Жуков

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г.Жуков

от «17» октября 2023г.

№326

Об утверждении муниципальной программы «Кадровая политика городского поселения город Жуков на 2024-2026г.г.»

В соответствии со ст.179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Порядком принятия решения о разработке, формировании и реализации муниципальных программ городского поселения город Жуков, утвержденным постановлением администрации $\Gamma\Pi$ г.Жуков от 16.03.2018г. №70, - Π O C T A H O B Π Я Ю:

- 1. Утвердить муниципальную программу «Кадровая политика городского поселения город Жуков на 2024-2026г.г.» согласно приложению.
 - 2. Признать утратившими силу с 01.01.2024г. постановления администрации:
- от 25.08.2022г. №299 «Об утверждении муниципальной программы «Кадровая политика городского поселения город Жуков на 2022-2025г.г.»;
- от 27.02.2023г. №60 «О муниципальной программе «Кадровая политика городского поселения город Жуков на 2022-2025г.г.».
- 3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава администрации городского поселения город Жуков

О. В. Ким

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«Кадровая политика городского поселения город Жуков на 2024-2026г.г.»

Паспорт муниципальной программы «Кадровая политика городского поселения город Жуков на 2024-2026г.г.»

1. Ответственные исполнители муниципальной программы	общий отдел; отдел экономики, финансов и закупок Администрации городского поселения город Жуков (далее – Администрация)
2. Соисполнители муниципальной программы	структурные подразделения Администрации
3. Цели муниципальной программы	- обеспечение Администрации профессиональными высококвалифицированными кадрами для качественного предоставления муниципальных услуг; повышение эффективности и результативности профессиональной деятельности; сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала Администрации; повышение социальной защищенности сотрудников Администрации
4. Задачи муниципальной программы	- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и работников администрации, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы (далее — обеспечивающие работники), в целях повышения качества муниципальных услуг, оказываемых Администрацией; - создание системы непрерывной подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих и обеспечивающих работников Администрации; - укомплектование штата Администрации персоналом необходимой специализации и уровня квалификации; создание кадрового состава, способного по своим личным и профессиональным качествам реализовывать полномочия Администрации по решению вопросов местного значения; - периодическое (каждые 3 года) проведение аттестации муниципальных служащих для оценки результатов их деятельности, определения деловых качеств и установления уровня квалификации; - повышение уровня социальной защищенности сотрудников Администрации и заинтересованности их в результатах труда; повышение привлекательности работы в органах местного самоуправления; - организация ежегодного прохождения муниципальными служащими диспансеризации для определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранение и укрепление

	здоровья муниципальных служащих; - принятие мер по недопущению коррупции во всех сферах муници- пальной деятельности
5. Подпрограммы муниципальной программы	отсутствуют
6. Индикаторы (целевые показатели) муниципальной программы	- доля муниципальных служащих и обеспечивающих работников, своевременно прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации (%); - доля муниципальных служащих, назначенных на вакантные должности муниципальной службы по результатам проведения конкурсов (%); - доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию в установленные сроки (%); - доля муниципальных служащих, прошедших ежегодную диспансеризацию (%)
7. Сроки и этапы реализации муниципальной программы	2024-2026г.г., в один этап
8. Объемы и источники финансирования муниципальной программы	объемы финансирования: всего 2 721,261 тыс. руб., из них: 2024 — 907,087 тыс. руб., 2025 — 907,087 тыс. руб., 2026 - 907,087 тыс. руб., в т.ч. местный бюджет МО городское поселение город Жуков — 2 721,261 тыс. руб.; объемы финансовых средств, направляемых на реализацию программы, ежегодно приводятся в соответствие с решением Городской Думы о бюджете
9. Ожидаемые результаты реализации муниципальной программы	- своевременная и оперативная разработка проектов нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы и профессиональной деятельности работников Администрации по мере принятия нормативных правовых актов на федеральном или региональном уровне; - прохождение ежегодной диспансеризации всеми муниципальными служащими Администрации; - достижение уровня социальной защищенности сотрудников Администрации, обеспечивающего формирование более высокой мотивации к высокопроизводительному труду; - назначение на вакантные должности муниципальной службы в Администрации исключительно по результатам конкурса на замещение указанных должностей; - максимальное использование в Администрации высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности; - повышение квалификационного и профессионального уровней муниципальных служащих и обеспечивающих работников Администрации, улучшение качественных характеристик кадрового состава; - повышение заинтересованности муниципальных служащих и обеспечивающих работников Администрации в качестве оказываемых муниципальных услуг

1. Общая характеристика сферы реализации Программы

В последние годы в городском поселении город Жуков сложилась определенная проблема с укомплектованием кадрами администрации муниципального образования, муниципальных предприятий и учреждений.

Причины - низкая заработная плата, отсутствие перспектив в карьерном росте, снижение квалификации муниципальных служащих, работников муниципальных предприятий и учреждений, большая текучесть кадров, уже имеющих опыт работы в сфере муниципального управления.

Осуществляемые в стране и регионе экономические и социальные реформы затронули и рынок труда города Жукова, который испытывает дальнейшее влияние близкого расположения г.Москвы и Московской области, несоответствия спроса и предложения рабочей силы.

При создании обоснованной системы решения возникшей проблемы требуется участие и взаимодействие представительного и исполнительного органов местного самоуправления, муниципальных служащих и других работников органов местного самоуправления, что обуславливает необходимость применения программных методов.

В настоящее время в Администрации:

- организовано проведение аттестации муниципальных служащих;
- прием граждан на вакантные должности муниципальной службы производится только по результатам конкурса на замещение указанных должностей;
- обеспечен рост профессионального уровня муниципальных служащих путем организации их подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
 - ведется и актуализируется реестр муниципальных служащих.

Таким образом, в городском поселении город Жуков сложились правовые, организационные, финансовые, методические основы муниципальной службы, создана система профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

Программа позволит улучшить кадровое обеспечение Администрации, повысить уровень квалификации её сотрудников, обеспечить их заинтересованность в достижении конкретных результатов работы.

2. Цели и задачи муниципальной программы

Цели муниципальной программы:

- обеспечение Администрации профессиональными высококвалифицированными кадрами для качественного предоставления муниципальных услуг; повышение эффективности и результативности профессиональной деятельности;
 - сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала Администрации;
 - повышение социальной защищенности сотрудников Администрации.

Для достижения целей муниципальной программы должны быть решены следующие задачи:

- совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и работников администрации, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы (далее обеспечивающие работники), в целях повышения качества муниципальных услуг, оказываемых Администрацией;
- создание системы непрерывной подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих и обеспечивающих работников Администрации;
- укомплектование штата Администрации персоналом необходимой специализации и уровня квалификации; создание кадрового состава, способного по своим личным и профессиональным качествам реализовывать полномочия Администрации по решению вопросов местного значения;
- периодическое (каждые 3 года) проведение аттестации муниципальных служащих для оценки результатов их деятельности, определения деловых качеств и установления уровня квалификации;
- повышение уровня социальной защищенности сотрудников Администрации и заинтересованности их в результатах труда; повышение привлекательности работы в органах местного самоуправления;
- организация ежегодного прохождения муниципальными служащими диспансеризации для определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранение и укрепление здоровья муниципальных служащих;
- принятие мер по недопущению коррупции во всех сферах муниципальной деятельности.

3. Сроки и этапы реализации муниципальной программы

Сроки реализации муниципальной программы рассчитаны на 2024-2026г.г., в один этап.

4. Перечень мероприятий муниципальной программы

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Источники финансирова-		.ч. по год ации (ты	годам гыс. руб.)	
			ния	2024	2025	2026	
1	Разработка и принятие муниципальных правовых актов, регламентирующих прохождение муниципальной службы и профессиональной деятельности работников, не являющихся муниципальными служащими Отв. исполнитель: общий отдел	2024-2026, по мере не- обходимости	не требует финансирования				
2	Проведение диспансеризации муниципальных служащих Отв. исполнители: общий от-	2024-2026, ежегодно	бюджет городского поселения	70,5	70,5	70,5	

	дел; отдел экономики, финансов и закупок		город Жуков			
3	Организация и проведение аттестации муниципальных служащих Отв. исполнитель: общий отдел	май 2025	не требует финансирования			
4	Прохождение муниципальными служащими профессиональной переподготовки и повышения квалификации Отв. исполнители: общий отдел; отдел экономики, финансов и закупок	2024-2026	бюджет городского поселения город Жуков	20	20	20
5	Повышение материальной за- интересованности муниципаль- ных служащих, обеспечиваю- щих работников и работников, осуществляющих профессио- нальную деятельность по про- фессиям рабочих, в улучшении качества оказываемых муници- пальных услуг; формирование более высокой мотивации к вы- сокопроизводительному труду Отв. исполнители: общий от- дел; отдел экономики, финансов и закупок	2024-2026г.г.	бюджет городского поселения город Жуков	816,587	816,587	816,587
5.1	Стимулирующие выплаты, материальная помощь			770,587	770,587	770,587
5.2	Командировки			46	46	46
	ВСЕГО				907,087	907,087
ИТОГО			2 721,261 в т.ч. местный бюджет 2 721,261			

5. Основные ожидаемые конечные результаты муниципальной программы, индикаторы достижения целей и решения задач

Основные ожидаемые конечные результаты муниципальной программы:

- своевременная и оперативная разработка проектов нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы и профессиональной деятельности работников Администрации по мере принятия нормативных правовых актов на федеральном или региональном уровне;
 - прохождение ежегодной диспансеризации всеми муниципальными служащими

Администрации;

- достижение уровня социальной защищенности сотрудников Администрации, обеспечивающего формирование более высокой мотивации к высокопроизводительному труду;
- назначение на вакантные должности муниципальной службы в Администрации исключительно по результатам конкурса на замещение указанных должностей;
- максимальное использование в Администрации высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности;
- повышение квалификационного и профессионального уровней муниципальных служащих и обеспечивающих работников Администрации, улучшение качественных характеристик кадрового состава;
- повышение заинтересованности муниципальных служащих и обеспечивающих работников Администрации в качестве оказываемых муниципальных услуг.

Индикаторы достижения целей и решения задач:

		Значение по годам				
№ п/п	Наименование индикатора (показателя)	Год, предшест- вующий году разработки муници- пальной программы	Годы реализации муниципальной про- граммы			
			2024	2025	2026	
1	Доля муниципальных служащих и обеспечивающих работников, своевременно прошедших профессиональную переподготовку, повышение квалификации (%)	85	90	95	100	
2	Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию в установленные сроки (%)	100	100	100	100	
3	Доля муниципальных служащих, прошедших ежегодную диспансеризацию (%)	100	100	100	100	