Приложение 1

от 26.07.2018г. № 356

**Муниципальная целевая программа**

**«Развитие кадрового потенциала**

**администрации МО «Город Удачный»**

**на 2017-2019 годы**

**Удачный, 2018**

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Наименование программы | Муниципальная целевая программа «Развитие кадрового потенциала администрации МО «Город Удачный» на 2017-2019 годы» |
| 2 | Срокиреализациипрограммы | 2017 – 2019 годы |
| 3 | Координатор программы | Главный специалист по работе с персоналом |
| 4 | Исполнитель программы | Главный специалист по работе с персоналом |
| 5 | Цель программы | повышение кадрового потенциала администрации МО «Город Удачный»  |
| 6 | Задача программы | формирование системы непрерывного обучения специалистов |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **7** | **Финансовое обеспечение программы, в т.ч. за счет:** | **Всего** | **2017** | **2018** | **2019** |
| Безвозмездных поступлений из федерального бюджета | **0,00** | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| безвозмездныхпоступлений из республиканского бюджета | **0,00** | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Собственных доходовбюджета МО «Город Удачный» | **992 000** | 307 000 | 300 000 | 385 000 |
| Безвозмездных поступлений извне бюджетных источников | **0,00** | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| **Итого по программе** | **992 000** | **307 000** | **300 000** | **385 000** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **8** | **Планируемые результаты реализации программы** | **Наименование показателя** | **Единица измерения** | **Базовый год** | **Последний год реализации** |
| Доля специалистов, прошедших обучение (программа профессиональной переподготовки) | % от числа специалистов | 7 | 10 |
| Доля специалистов, прошедших обучение (повышение квалификации) | % от числа специалистов | 20 | 35 |
| Доля специалистов, прошедших обучение (семинары) | % от числа специалистов | 9 | 25 |
| Доля специалистов, не прошедших обучение раз в 3 года | % от числа специалистов | 53 | 40 |

**РАЗДЕЛ 1.**

**ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ**

**ПРОГРАММЫ**

**1.1. Характеристика имеющейся проблемы**

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

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

На современном этапе проводимая реформа местного самоуправления требует от органов местного самоуправления эффективного исполнения ими своих полномочий. С этой целью необходимо решать вопросы совершенствования правовой и организационной основ местного самоуправления. Будучи максимально приближенным к населению, местное самоуправление является первичным уровнем организации публичной власти, обеспечивающим устойчивость и демократичный характер всей системы властных институтов.

Механизмом и инструментом реализации функций и задач органов местного самоуправления является муниципальная служба. В связи с этим развитие и совершенствование муниципальной службы, а также формирование и развитие управленческих кадров и является одним из условий повышения эффективности взаимодействия общества и власти. Развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе, программами развития муниципальной службы, финансируемыми за счет средств местного бюджета.

Современный качественный состав муниципальных служащих МО «Город Удачный» характеризуется следующими показателями:

По состоянию на 31 декабря 2015 года в органах местного самоуправления МО «Город Удачный» работали 55 человек, в том числе замещали выборные муниципальные должности - 1, должности муниципальной службы - 39, должности, не относящиеся к муниципальной службе – 7, технический персонал – 8 человек.

За 2015 год повысили свою квалификацию 15 специалистов администрации, что на 1 человека больше, чем было запланировано на весь год. Из этого количества шесть специалистов прошли обучение по теме: ««Контрактная система в сфере закупок». Практику обучения именно в рамках данной темы необходимо предусматривать и в дальнейшем, поскольку введение в действие Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» требует глубокого изучения данного вопроса, так как большая половина специалистов тем или иным образом задействована в его реализации.

Несмотря на все принимаемые меры по своевременному обучению муниципальных служащих, не всегда удается реализовать эти планы. Так в 2015 году программа развития муниципальной службы была выполнена всего лишь на 79%, в основном по объективным причинам, например, из-за отсутствия курсов повышения квалификации по необходимым направлениям.

В соответствии с законодательством дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих должно осуществляться в течение всего периода прохождения ими муниципальной службы, по мере необходимости, при этом подготовка муниципальных служащих по программам повышения квалификации должна осуществляться не реже одного раза в три года. Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих включает в себя программы профессиональной переподготовки и программы повышения квалификации и осуществляется в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам.

Количество специалистов администрации МО «город Удачный» не прошедших обучение раз в 3 года составило:

2013 год – 10 человек;

2014 год – 15 человек;

2015 год – 20 человек.

Эффективность деятельности любого властного органа напрямую зависит от уровня знаний и владения профессиональными навыками специалистами, так как оказывает непосредственное влияние на качество и эффективность принимаемых решений.

В современных условиях особенно остро встает вопрос о более качественной кадровой политике, об эффективном использовании профессиональных и личностных способностей специалистов. Само формирование резерва управленческих кадров уже способствует достижению главной цели программы. Развитие кадрового потенциала будет способствовать привлечению на муниципальную службу грамотных, высококвалифицированных специалистов, следовательно, повысится качество принимаемых управленческих решений, а значит и качество муниципального управления по решению вопросов местного значения.

**РАЗДЕЛ 2.**

**МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**2.1. Цели и задачи программы**

Основная цель программы повышение кадрового потенциала администрации МО «Город Удачный».

Для успешного достижения поставленной цели, предполагается решение следующей задачи.

1) формирование системы непрерывного обучения специалистов (профессиональная переподготовка, повышение квалификации, семинары).

Профессиональной переподготовкой является приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления специалистами нового вида профессиональной служебной деятельности.

Профессиональная переподготовка осуществляется в целях:

а) совершенствования знаний специалистов или получения ими дополнительных знаний для выполнения нового вида профессиональной деятельности;

б) получения дополнительной квалификации.

Повышением квалификации является обновление знаний и совершенствование навыков специалистов, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач.

Нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки для выполнения муниципальными служащими нового вида профессиональной деятельности должен составлять не менее 250 аудиторных часов.

Повышение квалификации должно осуществляться посредством:

а) освоения актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности специалистов (тематические и проблемные конференции и семинары) - объемом от 18 до 72 аудиторных часов (краткосрочное повышение квалификации);

б) комплексного обновления знаний специалистов по ряду вопросов в установленной сфере профессиональной служебной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач - объемом от 73 до 144 аудиторных часов.

Семинар – это форма обучения практического характера, которая направлена на углубленную проработку теоретического материала.

Основными принципами повышения профессионального уровня специалистов являются обязательность, периодичность и целевая направленность.

Условиями досрочного прекращения реализации программы могут быть достижение целей и выполнение задач программы ранее запланированного срока, изменение направлений политики по формированию резерва управленческих кадров.

**2.2. Общий порядок реализации программы**

Реализация Программы осуществляется путём исполнения мероприятий, являющихся стратегическими направлениями достижения поставленной цели. Мероприятия подробно изложены в Перечне мероприятий.

Реализация Программы осуществляется на основе договоров на образовательные услуги.

В Программу могут вноситься изменения и дополнения в связи с изменением действующей нормативно-правовой базы и с учетом социально-экономического положения МО «Город Удачный».

 Общая координация хода выполнения Программы осуществляется главным специалистом по работе с персоналом.

Общее текущее управление и оперативный контроль реализации Программы возлагается на главного специалиста по работе с персоналом.

Управление реализацией программы и контроль её исполнения осуществляется в форме отчета и мониторинга.

**Цель**

повышение кадрового потенциала администрации МО «Город Удачный»

**Задача**

формирования системы непрерывного образования специалистов

**Мероприятие:**

Направление специалистов на повышение квалификации для обновления знаний и совершенствования навыков (объемом от 18 до 144 аудиторных часов)

**Мероприятие:**

Направление специалистов на профессиональную переподготовку для выполнения специалистами нового вида профессиональной деятельности (объемом не менее 250 аудиторных часов)

**Финансирование:**

Бюджет МО «Город Удачный»

**Результат:**

Увеличение числа специалистов, прошедших профессиональную переподготовку

Увеличение числа специалистов, прошедших курсы повышения квалификации

Увеличение числа специалистов, прошедших семинары

Снижение числа специалистов, не прошедших обучение раз в 3 года

**РАЗДЕЛ 3**

**ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ**

Источник финансирования: средства МО «Город Удачный» Мирнинского района РС (Якутия)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия по реализации программы** | **Источники финансирования** | **Всего** |
| 1 | Направление специалистов на профессиональную переподготовку для выполнения специалистами нового вида профессиональной деятельности (объемом не менее 250 аудиторных часов) | **Всего** | **240 000** |
| Федеральный бюджет |  |
| Государственный бюджет РС(Я) |  |
| Бюджет МО «Город Удачный» | 240 000 |
| Другие источники |  |
| 2 | Направление специалистов на повышение квалификации для обновления знаний и совершенствования навыков (объемом от 18 до 144 аудиторных часов) | **Всего** | **572 000** |
| Федеральный бюджет |  |
| Государственный бюджет РС (Я) |  |
| Бюджет МО «Город Удачный» | 572 000 |
| Другие источники |  |
| 3 | Направление специалистов на семинары | **Всего** | **180 000** |
| Федеральный бюджет |  |
| Государственный бюджет РС (Я) |  |
| Бюджет МО «Город Удачный» | 180 000 |
| Другие источники |  |
|  | **Итого по программе** | **Всего** | **992 000** |
| **Федеральный бюджет** |  |
| **Государственный бюджет РС (Я)** |  |
| **Бюджет МО «Город Удачный»** | **992 000** |
| **Другие источники** |  |

**РАЗДЕЛ 4.**

**ПЕРЕЧЕНЬ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ**

**«Развитие кадрового потенциала**

**администрации МО «Город Удачный»**

**на 2017-2019 годы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели, характеризующие достижение цели** | **Единица измерения** | **Базовое значение показателя (на начало реализации программы)** | **Планируемое значение показателя по годам реализации** | **Источник / Методика расчета** |
| **2017** | **2018** | **2019** |
| 1 | Доля специалистов, прошедших обучение (программа профессиональной переподготовки) | % от числа специалистов | 7 | 7 | 10 | 10 |  |
| 2 | Доля специалистов, прошедших обучение (повышение квалификации) | % от числа специалистов | 20 | 35 | 30 | 35 |  |
| 3 | Доля специалистов, прошедших обучение (повышение семинары) | % от числа специалистов | 9 | 15 | 20 | 25 |  |
| 4 | Доля специалистов, не прошедших обучение раз в 3 года | % от числа специалистов | 53 | 50 | 45 | 40 |  |