|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 2к муниципальной программе «Совершенствование муниципального управления и реализация национальнойполитики в городе Барнауле» |

ПАСПОРТ

подпрограммы

«Совершенствование кадрового обеспечения муниципального управления
в городе Барнауле» (далее – Подпрограмма)

|  |  |
| --- | --- |
| Соисполнитель Программы (ответственный исполнитель Подпрограммы) | Комитет по кадрам и муниципальной службе администрации города Барнаула |
| Участники Подпрограммы | Органы администрации города Барнаула;иные органы местного самоуправления города Барнаула;избирательная комиссия муниципального образования города Барнаула;Счетная палата города Барнаула |
| Цель Подпрограммы | Повышение эффективности деятельности муниципальных служащих города Барнаула |
| Задачи Подпрограммы | Совершенствование системы поиска (привлечения) кандидатов на муниципальную службу города Барнаула;создание условий для адаптации граждан, впервые поступивших на муниципальную службу, обеспечение целенаправленного профессионального развития муниципальных служащих;внедрение эффективных технологий кадровой работы, реализация здоровьесберегающих технологий на муниципальной службе;выстраивание эффективной работы по противодействию коррупции, обеспечение открытости муниципальной службы |
| Перечень мероприятий Подпрограммы | Мероприятия Подпрограммы представлены в приложении 6 к Программе |
| Показатели Подпрограммы | Доля высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, от общего количества высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы;доля муниципальных служащих, прошедших диспансеризацию, от общего количества должностей муниципальной службы;доля муниципальных служащих, своевременно представивших сведения о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, от общего числа муниципальных служащих, обязанных представить данные сведения |
| Сроки и этапы реализации Подпрограммы | 2020 – 2024 годы |
| Объемы финансирования Подпрограммы | Объем финансирования Подпрограммы за счет всех источников в 2020 – 2024 годах составляет 52 373,3 тыс. рублей, в том числе за счет средств бюджета города Барнаула:2020 год – 8 377,8 тыс. рублей;2021 год – 8 915,1 тыс. рублей;2022 год – 11 715,3 тыс. рублей;2023 год – 11 681,4 тыс. рублей;2024 год – 11 683,7 тыс. рублей.Реализация мероприятий в рамках Подпрограммы в части финансирования из средств бюджета города Барнаула является расходным обязательством городского округа – города Барнаула Алтайского края. Объемы финансирования подлежат ежегодному уточнению в соответствии с решением Барнаульской городской Думы о бюджете города Барнаула на очередной финансовый год и на плановый период |
| Ожидаемые результаты реализации Подпрограммы | Увеличение доли высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, от общего количества высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы, до 85,0%;ежегодное прохождение диспансеризации не менее 85,0% муниципальных служащих, от общего количества должностей муниципальной службы;сохранение доли муниципальных служащих, своевременно представивших сведения о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, от общего числа муниципальных служащих, обязанных представлять данные сведения, на уровне 100,0% |

1. Общая характеристика сферы реализации Подпрограммы

Совершенствование кадрового обеспечения муниципального управления предполагает формирование эффективной системы подбора, адаптации, целенаправленного профессионального развития и оценки служебной деятельности муниципальных служащих.

За период реализации подпрограммы «Совершенствование кадрового обеспечения муниципального управления в городе Барнауле на 2015 – 2021 годы» [муниципальной программы](http://garant.adm.local/document/redirect/7365827/1000) «Совершенствование муниципального управления и развитие гражданского общества в городе Барнауле на 2015 – 2021 годы», утвержденной [постановлением](http://garant.adm.local/document/redirect/7365827/0) администрации города от 05.08.2014 №1671:

достигнут целевой показатель формирования кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы;

внедрен институт наставничества на муниципальной службе;

выстроена система дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

По состоянию на 01.01.2019 кадровый резерв сформирован на 79,7% должностей муниципальной службы. Вместе с тем, анализ состава кадрового резерва и практики его использования свидетельствует о необходимости расширения источников формирования кадрового резерва. Особое внимание необходимо уделить составу кадрового резерва на замещение высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы. Целесообразным является внедрение методики оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов на замещение высших и главных должностей муниципальной службы.

Развитие института наставничества на муниципальной службе и внедрение системы мотивации наставников будет способствовать оптимизации процесса формирования и развития профессиональных знаний и навыков, необходимых муниципальным служащим для исполнения должностных обязанностей.

Одним из инструментов профессионального развития муниципальных служащих является дополнительное профессиональное образование. В 2018 году доля муниципальных служащих, направленных на профессиональную переподготовку и повышение квалификации, составила 22,5%. Необходимо продолжение работы в данном направлении, актуализация содержания образовательных программ с учетом современных потребностей развития муниципальной службы.

В рамках реализации [Указа](http://garant.adm.local/document/redirect/71937200/0) Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» особое внимание должно быть уделено реализации здоровьесберегающих технологий на муниципальной службе. Сохранению и укреплению здоровья муниципальных служащих способствует ежегодное проведение диспансеризации.

Участие муниципальных служащих в конкурсах профессионального мастерства способствует обобщению и распространению передового опыта муниципальных служащих в сфере муниципального управления. Проведение конкурса «Лучший муниципальный служащий города Барнаула» позволит выявить муниципальных служащих, добившихся высоких профессиональных результатов, что станет одним из источников формирования кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

Выстраивание эффективной работы по противодействию коррупции является самостоятельным направлением кадровой политики. Действенным механизмом в этой сфере является антикоррупционное просвещение муниципальных служащих, применение механизмов контроля освоения полученных знаний, а также обеспечение прозрачности деятельности органов местного самоуправления, муниципальных органов и муниципальных служащих.

Совершенствование кадрового обеспечения муниципального управления в городе требует комплексного подхода, что определяет необходимость использования программно-целевого метода для решения поставленных задач.

2. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации Подпрограммы, цель и задачи, описание основных ожидаемых конечных результатов Подпрограммы, сроков и этапов ее реализации

2.1. Приоритеты муниципальной политики в сфере реализации Подпрограммы

Приоритеты муниципальной кадровой политики сформированы с учетом целей и задач, представленных в следующих документах:

[Федеральный закон](http://garant.adm.local/document/redirect/12152272/0) от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;

[Федеральный закон](http://garant.adm.local/document/redirect/12164203/0) от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

[Федеральный закон](http://garant.adm.local/document/redirect/70271682/0) от 03.12.2012 №230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам»;

[Указ](http://garant.adm.local/document/redirect/70170942/0) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления»;

[Указ](http://garant.adm.local/document/redirect/71937200/0) Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

[закон](http://garant.adm.local/document/redirect/7320105/0) Алтайского края от 07.12.2007 №134-ЗС «О муниципальной службе в Алтайском крае»;

[закон](http://garant.adm.local/document/redirect/7344815/0) Алтайского края от 21.11.2012 №86-ЗС «Об утверждении стратегии социально-экономического развития Алтайского края до 2025 года»;

[решение](http://garant.adm.local/document/redirect/7361965/0) Барнаульской городской Думы от 19.12.2013 №234 «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития города Барнаула до 2025 года».

Приоритетными направлениями муниципальной кадровой политики являются:

совершенствование работы по формированию кадрового резерва на замещение вакантных должностей муниципальной службы и его эффективное использование;

развитие технологий адаптации граждан, впервые поступающих на муниципальную службу;

развитие кадрового потенциала на основе совершенствования системы дополнительного профессионального образования;

реализация современных кадровых технологий на муниципальной службе;

совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и стимулирования их труда;

совершенствование мер по противодействию коррупции;

повышение престижа муниципальной службы.

2.2. Цель и задачи Подпрограммы

Цель Подпрограммы – повышение эффективности деятельности муниципальных служащих города Барнаула.

Задачи Подпрограммы:

совершенствование системы поиска (привлечения) кандидатов на муниципальную службу города Барнаула;

создание условий для адаптации граждан, впервые поступивших на муниципальную службу, обеспечение целенаправленного профессионального развития муниципальных служащих;

внедрение эффективных технологий кадровой работы, реализация здоровьесберегающих технологий на муниципальной службе;

выстраивание эффективной работы по противодействию коррупции, обеспечение открытости муниципальной службы.

2.3. Конечные результаты реализации Подпрограммы

В ходе реализации Подпрограммы планируется достижение следующих конечных результатов:

увеличение доли высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы, на которые сформирован кадровый резерв, от общего количества высших, главных и ведущих должностей муниципальной службы, до 85,0%;

ежегодное прохождение диспансеризации не менее 85,0% муниципальных служащих, от общего количества должностей муниципальной службы;

сохранение доли муниципальных служащих, своевременно представивших сведения о доходах, о расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, от общего числа муниципальных служащих, обязанных представлять данные сведения, на уровне 100,0%.

Сведения о показателях Подпрограммы представлены в [приложении](#sub_4000) 5 к Программе.

2.4. Сроки и этапы реализации Подпрограммы

Подпрограмма реализуется в течение 2020 – 2024 годов без деления на этапы.

3. Обобщенная характеристика мероприятий Подпрограммы

Подпрограмма состоит из основных мероприятий, которые отражают перспективные направления муниципальной кадровой политики.

Мероприятия Подпрограммы направлены на расширение источников формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы, планируется совершенствование порядка формирования муниципального резерва управленческих кадров Барнаула, внедрение методик оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.

В Подпрограмме предусмотрено развитие института наставничества на муниципальной службе посредством внедрения системы мотивации наставников.

Обеспечение целенаправленного профессионального развития муниципальных служащих предполагается посредством организации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, участия их в семинарах, конференциях, форумах, выставках и других мероприятиях, в том числе за пределами города, создания условий для самоподготовки муниципальных служащих (оформление подписки на периодические издания, изготовление методических материалов).

В Подпрограмму включены мероприятия, направленные на повышение эффективности работы по противодействию коррупции и обеспечение открытости и прозрачности муниципальной службы.

Реализация мероприятий Подпрограммы позволит повысить эффективность деятельности муниципальных служащих города Барнаула.

Достижение цели и решение поставленных задач Подпрограммы обеспечивается путем реализации мероприятий, представленных в [приложении](#sub_5000) 6 к Программе.

4. Общий объем финансовых ресурсов, необходимых для реализации Подпрограммы

Объем финансирования Подпрограммы за счет всех источников в 2020 – 2024 годах составляет 52 373,3 тыс. рублей, в том числе за счет средств бюджета города Барнаула:

2020 год – 8 377,8 тыс. рублей;

2021 год – 8 915,1 тыс. рублей;

2022 год – 11 715,3 тыс. рублей;

2023 год – 11 681,4 тыс. рублей;

2024 год – 11 683,7 тыс. рублей.

Реализация мероприятий в рамках Подпрограммы в части финансирования из средств бюджета города Барнаула является расходным обязательством городского округа – города Барнаула Алтайского края.

Объемы финансирования подлежат ежегодному уточнению в соответствии с решением Барнаульской городской Думы о бюджете города Барнаула на очередной финансовый год и на плановый период.

5. Анализ рисков реализации Подпрограммы и описание мер управления рисками реализации Подпрограммы

При реализации Подпрограммы необходимо учитывать следующие риски:

правовые, связанные с непринятием или несвоевременным принятием необходимых правовых актов, изменением правового регулирования;

финансовые, связанные с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным финансированием мероприятий Подпрограммы;

экономические, связанные с возможным ухудшением положения в экономике, высокой инфляцией, что может вызвать необоснованный рост стоимости товаров, работ, услуг, закупка которых предполагается мероприятиями Подпрограммы, а также риски, связанные с заключением муниципальных контрактов с организациями, которые окажутся неспособными исполнить обязательства по контракту.

Управление рисками должно осуществляться путем реализации следующих мер:

повышение качества планирования реализации Подпрограммы, обеспечение мониторинга ее реализации;

своевременная корректировка перечня мероприятий и показателей Подпрограммы.

6. Методика оценки эффективности Подпрограммы

Оценка эффективности Подпрограммы осуществляется в соответствии с методикой оценки эффективности муниципальных программ, утвержденной Порядком.

7. Механизм реализации Подпрограммы

Соисполнитель Программы – комитет по кадрам и муниципальной службе администрации города Барнаула:

ежеквартально, до 07 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, предоставляет ответственному исполнителю информацию, необходимую для разработки плана реализации мероприятий Программы и плана реализации индикаторов Программы;

осуществляет реализацию мероприятий Подпрограммы, несет ответственность за достижение показателей Подпрограммы и конечных результатов ее реализации, а также за эффективность расходования бюджетных средств, предусмотренных Программой;

несет ответственность за реализацию мероприятий Подпрограммы;

ежеквартально до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, предоставляет ответственному исполнителю информацию, необходимую для проведения оценки эффективности Программы и подготовки ежеквартальных отчетов по Программе в модуле «Муниципальные программы» АИС в соответствии с планом реализации мероприятий Программы и планом реализации индикаторов Программы;

несет ответственность за своевременность и полноту предоставления ответственному исполнителю информации, необходимой для проведения оценки эффективности Программы и подготовки ежеквартальных отчетов по Программе в модуле «Муниципальные программы» АИС;

ежеквартально, до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, вносит ежеквартальные отчеты по Подпрограмме в модуль «Муниципальные программы» АИС;

несет ответственность за своевременность и полноту предоставления ежеквартальных отчетов по Подпрограмме в модуле «Муниципальные программы» АИС.

Участники Подпрограммы – органы администрации города Барнаула, иные органы местного самоуправления города Барнаула, избирательная комиссия муниципального образования города Барнаула, Счетная палата города Барнаула:

осуществляют реализацию мероприятий Подпрограммы в рамках своей компетенции, а также несут ответственность за их исполнение;

предоставляют предложения при разработке плана реализации мероприятий Программы и плана реализации индикаторов Программы в части мероприятий Подпрограммы соисполнителю, ежеквартально, до 05 числа месяца, следующего за отчетным кварталом;

предоставляют информацию, необходимую для проведения оценки эффективности Программы и подготовки ежеквартальных отчетов по Подпрограмме в модуле «Муниципальные программы» АИС в соответствии с планом реализации мероприятий Программы и планом реализации индикаторов Программы в части мероприятий подпрограмм соисполнителю, ежеквартально, до 08 числа месяца, следующего за отчетным кварталом;

несут ответственность за своевременность и полноту предоставления соисполнителю информации, необходимой для проведения оценки эффективности Программы и подготовки ежеквартальных отчетов в модуле «Муниципальные программы» АИС.