АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСПЕЛИХИНСКОГО РАЙОНА

АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.08.2022 № 356

с. Поспелиха

Об утверждении муниципальной программы «Подготовка и переподготовка служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы Поспелихинского района» на 2023-2025 годы

В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, а также для привлечения молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы Поспелихинского района,ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Подготовка и переподготовка служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы Поспелихинского района» на 2023-2025 годы (прилагается).

2. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Администрации Поспелихинского района.

 3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Заместитель главы Администрации района

по социальным вопросам С.А. Гаращенко

УТВЕРЖДЕНА

постановлением

Администрации района

от 01.08.2022 № 356

**Муниципальная программа**

**«Подготовка и переподготовка служащих АдминистрацииПоспелихинского района и её структурных подразделений, привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы**

**Поспелихинскогорайона» на 2023 -2025 годы**

(далее – Программа)

**Паспорт**

**муниципальной программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Ответственный исполнитель Программы | Администрация Поспелихинского района Алтайского края |
| Соисполнитель Программы | отсутствует |
| УчастникиПрограммы | Комитет по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации района;Комитет по образованию Администрации района;Управление сельского хозяйства Администрации района;Учреждения социальной сферы района (образование, культура, здравоохранение, физическая культура и спорт) |
| Подпрограммы программы | отсутствуют |
| Региональные проекты, реализуемые в рамках программы | отсутствуют |
| Программно-целевые инструменты программы | отсутствуют |
| Цели программы | повысить уровень профессиональной компетенции служащих Администрации Поспелихинского района, её структурных подразделенийи работников муниципальных учреждений |
| Задачи программы | 1)удовлетворение потребности в высококвалифицированных кадрах органов местного самоуправления и муниципальных учреждений для решения социально-экономических задач, а также создание условий для развития и самореализации специалистов;2) привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы района и закрепление на селе молодых специалистов;3) материальная поддержка специалистов, работающих в учреждениях социальной сферырайона |
| Целевые индикаторы и показатели программы | 1) количество муниципальных служащих Администрации района, прошедших подготовку, переподготовку, повышение квалификации, чел.;2) количество муниципальных служащих комитета по финансам, налоговой и кредитной политике, прошедших подготовку, переподготовку, повышение квалификации,чел.;3) количество муниципальных служащих комитета по образованию, прошедших подготовку, переподготовку, повышение квалификации, чел.;4) количество муниципальных служащих Управления сельского хозяйства, прошедших подготовку, переподготовку, повышение квалификации,чел.;5) количество молодых специалистов, получивших единовременную денежную выплату, чел.;6) количество молодых специалистов, получивших денежную компенсацию по возмещению расходов найма жилья, чел.;7) количество молодых специалистов, получивших денежную компенсацию по оплате коммунальных услуг, чел. |
| Сроки и этапы реализации программы  | 2023 – 2025 годы без деления на этапы |
| Объемы финансирования программы | Общий объем финансирования мероприятий Программы в 2023 - 2025 годах составляет 180 тыс. рублей из районного бюджета, в том числе по годам:в 2023 году – 50,0 тыс. рублейв 2024году – 60,0 тыс. рублейв 2025году – 70,0 тыс. рублей |
| Справочно: объем налоговых расходов Поспелихинского района в рамках реализации муниципальной программы (всего) | отсутствуют |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | Повышение образовательного уровня служащих, овладение новыми организационными и информационными технологиями, необходимыми для реализации функций муниципального регулирования социально-экономических процессов, и как следствие, повышение результативности муниципального управления; укомплектование учреждений социальной сферы квалифицированными кадрами и закрепление на селе молодых специалистови закрепление на селе молодых специалистов  |

**1. Общая характеристика сферы реализации
 государственной программы**

Одним из главных факторов становления и укрепления местного самоуправления является формирование профессионально подготовленных муниципальных служащих и служащих, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления (далее – служащие). Они должны обладать аналитическим мышлением, организаторскими способностями, инициативой и т.д. Для принятия управленческих решений необходима специальная подготовка, глубокие знания в области экономики, права, психологии, менеджмента, информационных технологий. Поэтому проблеме повышения квалификации и переподготовке кадров уделяется большое внимание.

Непосредственно в Администрации района и её структурных подразделениях трудится72 муниципальных служащих и служащих, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления, из них мужчин -20 чел., женщин -52 чел. 90% служащих имеют высшее образование.

Однако в современных условиях только лишь высшего образования недостаточно. Постоянно растущие требования к квалификационному уровню кадров обуславливают необходимость создания и совершенствования системы непрерывного образования служащих с использованием программных методов. Обучение служащих должно быть направлено на современную практику подготовки управленческих кадров с применением современных технологий и с учетом специфики профессиональной деятельности. Необходимость улучшения качества профессиональной подготовки и повышения квалификации служащих заслуживает первостепенного внимания. Высокие требования к качеству оказываемых услуг обусловлены особенностями характера труда служащих и его правового регулирования. Необходимо более активное участие в семинарах и совещаниях по вопросам, входящим в компетенцию органов местного самоуправления и муниципальные учреждения.Ежегодно принимают участие в краевых семинарах 20% служащих.

За последние три года повысил квалификацию на курсах повышения 28служащих, сумма затратиз районного бюджета на обучение составила 144512 рублей.

На сегодняшний день обучаются в высших учебных заведениях 5 человека, из них по специальности «Правовое обеспечение национальной безопасности» - 1 человек, по специальности «Документоведение и архивоведение» - 1 человек, по специальности «Юриспруденция» - 2 человека, по специальности «Строительство» - 1 человек.

В период с 01.01.2020 по 01.06.2022 годы меры социальной поддержки молодым специалистам (единовременная денежная выплата, денежная компенсация по возмещению расходов найма жилья, денежная компенсация по оплате коммунальных услуг) в рамках действующей программы не предоставлялись по причине отсутствия денежных средств.В 4 квартале 2022 года планируется мера социальной поддержки молодому специалисту.

Для органов местного самоуправления, помимо проблемы подготовки и переподготовки служащих, актуальной является проблема нехватки и текучести кадров.За период с 01.01.2020 по 01.06.2022: число выбывших составило 16 человек или 23% среднесписочной численности персонала,принято 13 человек. Имеются 4 вакансии.

С каждым годом для учреждений социальной сферы нашего района также характерна проблема нехватки и текучести кадров. По состоянию на 01 июня 2022 года при общей численности 1072 человека в учреждениях социальной сферы (образование, культура, здравоохранение, физическая физкультура и спорт) количество вакансий среди специалистов составляет 21 штатная единица. Низкая заработная плата и небольшие перспективы карьерного роста являются факторами, не стимулирующими специалистов к работе в учреждениях социальной сферы.

Реализация мероприятий Программы позволит продолжить внедрение современных кадровых и образовательных технологий, поможет сформировать у служащих необходимые профессиональные знания, умения и навыки, достаточные для эффективного выполнения должностных обязанностей, а также привлечениеи закрепление молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы Поспелихинского района.

**2. Приоритеты региональной политики в сфере реализации**

**муниципальной программы, цели и задачи, индикаторы, описание**

**основных ожидаемых конечных результатов муниципальной**

**программы, сроков и этапов ее реализации**

Программа разработана в соответствии с п. 8.1 ч.I ст. 17 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления», п. 7 ст. 11, ст. 32 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», п. 4 ст.8 Закона Алтайского края от 07.12.2007 № 134-ЗС «О муниципальной службе в Алтайском крае».

Наделение Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ  «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» муниципальных образований конкретными вопросами местного значения и полномочиями для их реализации требует от муниципальных служащих и служащих, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления, специальных профессиональных знаний.

Реализация Программы осуществляется Администрацией района, её структурными подразделениями и учреждениями социальной сферы.

Цель Программы - повысить уровень профессиональной компетенции служащих администрации Поспелихинского района, её структурных подразделенийи работников муниципальных учреждений.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

- удовлетворение потребности в высококвалифицированных кадрах органов местного самоуправления и муниципальных учреждений для решения социально-экономических задач, а также создание условий для развития и самореализации специалистов;

- привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы района и закрепление на селе молодых специалистов;

- материальная поддержка специалистов, работающих в учреждениях социальной сферы района.

Реализация Программы позволит:

1) эффективно использовать трудовые ресурсы органов местного самоуправления и муниципальных учреждений;

2) осуществлять меры, направленные на улучшение качества профессиональной подготовки муниципальных служащих;

3) повышать профессионализм и уровень квалификации муниципальных служащих;

4) осуществлять подбор и закрепление квалифицированных кадров в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях;

5) повышать заинтересованность служащих в муниципальной службе и ее результатах;

6) укомплектовать учреждения социальной сферы и органы местного самоуправленияквалифицированными кадрами;

7) закрепить на селе молодых специалистов.

Внедрение всех перечисленных предложений перспективно. Их реализация будет способствовать совершенствованию профессионального уровня служащих и работников муниципальных учреждений, овладению новыми организационными и информационными технологиями, необходимыми для реализации функций муниципального регулирования социально-экономических процессов, и как следствие, повышению результативности муниципального управления.

Сведения об индикаторах и их значениях приведены в приложении № 1 к программе.

*Сроки реализации программы*: 2023-2025 годы включительно.

**3. Обобщенная характеристика мероприятий**

 **муниципальной программы**

3.1. Организация обучения служащих Администрации района и её структурных подразделений предусматривает следующие основные мероприятия:

а) определение контингента муниципальных служащих, направляемых на обучение, комиссией по формированию Резерва кадров для замещения должностей муниципальной службы Поспелихинского района (далее - Комиссия), а также определение контингентаслужащих, осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления;

б) установление программ, специальностей (специализаций), форм, сроков, направлений обучения, выбор образовательных учреждений, согласование с ними учебно-тематических планов и программ, оформление соответствующих договоров;

в) организация непосредственного направления служащих на обучение;

г) формирование компьютерной базы данных учета обучающихся служащих;

д) проведение контроля за своевременностью и эффективностью обучения.

3.2.Администрация района (ответственный специалист по кадровой работе):

3.2.1. предоставляет руководству сводную информацию о базовых учебно-тематических планах, ориентации обучения и условиях приема ряда образовательных учреждений, имеющих лицензию на право ведения образовательной деятельности в области муниципальной службы;

3.2.2. анализирует потребность в обучении служащих и составляет сводную потребность в целом;

3.2.3. проводит оценку состояния кадров и потребности в их подготовке;

3.2.4. подготавливает списоккандидатур для рассмотрения Комиссией для направления на обучение служащих и их распределение по образовательным учреждениям и специальностям;

3.2.5. направляет в комитет по финансам, налоговой и кредитной политике заявку на бюджетное финансирование обучения служащих;

3.2.6. подготавливает и оформляет проекты договоров с соответствующими образовательными учреждениями на обучение служащих по определенным образовательным программам;

3.2.7. организует процесс заключения соответствующих договоров с образовательными учреждениями;

3.2.8. организует направление служащих на обучение в соответствии с договорами;

3.2.9. контролирует прохождение служащими обучения, а также выполнение образовательными учреждениями условий соответствующего договора;

3.2.10. получает от образовательных учреждений сведения о результатах обучения служащих и анализирует их;

3.2.11. получает от начальников отделов, председателей комитетов сведения об эффективности использования полученных служащими знаний в процессе реализации должностных полномочий и анализирует их;

3.2.12. использует данные об эффективности обучения служащих при подготовке предложений по их должностному продвижению.

3.3. Структурные подразделения Администрации района на основе систематического изучения потребности в обучении кадров формируют и представляют на утверждение в Администрацию района план подготовки своих служащих, на основе которого предусматривается финансирование в рамках действия данной программы.

3.4. Специалистам учреждений социальной сферы предоставляются следующие виды мер социальной поддержки:

3.4.1. Единовременная денежная выплата;

3.4.2. Предоставление денежной компенсации по возмещению расходов найма жилья;

3.4.3. Предоставление денежной компенсации по оплате коммунальных услуг.

3.4.1.1. Единовременная денежная выплата назначается в размере 20 (двадцать) тысяч рублей молодым специалистам, поступившим на работу в учреждения социальной сферы Поспелихинского района и заключившим трудовой договор на срок не менее 3 лет.

В случае расторжения трудового договора до истечения установленного 3-летнего срока по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3, 5, 7 части первой статьи 77, пунктами 3, 5 – 8, 11 части первой статьи 81, пунктом 4 статьи 83, пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, специалист в месячный срок с момента расторжения трудового договора возвращает в районный бюджет полную сумму единовременной денежной выплаты.

Молодым специалистом считается специалист в течение 3 (трех) календарных лет со дня окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования.

 Порядок и условия выплаты единовременной денежной выплаты устанавливаются положением о предоставлении мер социальной поддержки.

3.4.2.1. Предоставление денежной компенсации по возмещению расходов найма жилья.

Денежная компенсация по возмещению расходов найма жилья предоставляется:

- молодым специалистам - врачам, педагогам основного, дошкольного и дополнительного образования, специалистам учреждений культуры, физической культуры и спорта, поступившим на работу в учреждения социальной сферы в течение 3 календарных лет со дня окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования;

- привлечённым специалистам из других населённых пунктов, районов и городов Алтайского края и субъектов РФ на работу в учреждения социальной сферы Поспелихинского района, за исключением специалистов руководящего состава;

- муниципальным служащим, замещающим должности муниципальной службы в Администрации Поспелихинского района и ее структурных подразделениях, поступившим на работу в течение 3 лет после окончания ВУЗ или учреждения среднего профессионального образования.

Порядок и условия выплаты денежной компенсации устанавливаются положением о предоставлении мер социальной поддержки.

3.4.3.1. Предоставление денежной компенсации по оплате коммунальных услуг.

Денежная компенсация назначается в размере 50 % расходов на оплату коммунальных услуг (электроснабжение, отопление (теплоснабжение, в том числе поставки твердого топлива при наличии печного отопления), холодное водоснабжение, водоотведение, газоснабжение (в том числе поставки бытового газа в баллонах) молодым специалистам и специалистам, привлеченным из других населенных пунктов, поступившим на работу в учреждения социальной сферы Поспелихинского района и заключившим трудовой договор на срок не менее 3 лет, а также специалистам, привлеченным из других населенных пунктов для работы в учреждениях социальной сферы Поспелихинского района.

 Порядок и условия выплаты денежной компенсации устанавливаются положением о предоставлении мер социальной поддержки.

Перечень мероприятий Программы на 2023-2025 годы приведен в приложении № 2 к программе.

**4. Общий объем финансовых ресурсов, необходимых**

**для реализации муниципальной программы**

Общий объем финансовых ресурсов необходимых для реализации программы в 2023 - 2025 годах составляет 180 тыс. рублей из районного бюджета.

По годам общий объем финансовых ресурсов, необходимых для реализации Программы, распределяется согласно приложению 3 к программе.

Объемы бюджетного финансирования за счет средств районного бюджета уточняются при формировании районного бюджета на очередной финансовый год и на плановый период.

**5. Анализ рисков реализации программы и описание мер**

 **управления рисками реализации программы**

При реализации поставленных в программе задач осуществляются меры, направленные на снижение последствий возможных рисков и повышение уровня гарантированности достижения предусмотренных программой конечных результатов.

К рискам относятся:

нормативные правовые риски − непринятие или несвоевременное принятие необходимых нормативных правовых актов, влияющих на реализацию мероприятий программы;

организационные и управленческие риски − недостаточная проработка вопросов, решаемых в рамках программы;

финансово-экономические риски − недостаточное финансирование мероприятий программы за счет районного бюджета.

К мерам регулирования и управления вышеуказанными рисками, способным минимизировать последствия неблагоприятных явлений и процессов, следует отнести:

- создание эффективной системы контроля исполнения программных мероприятий, эффективного использования бюджетных средств;

- внесение своевременной корректировки и выделение дополнительных объемов финансирования основным исполнителям целевых мероприятий, входящих в состав программы;

- разработку соответствующих мер по контролю межведомственной координации в ходе реализации программы;

- оперативное реагирование и внесение изменений в программу, снижающие воздействие негативных факторов на выполнение целевых показателей программы.

**6. Методика оценки эффективности муниципальной программы**

Оценка эффективности реализации муниципальной программы будет проводиться с использованием целевых индикаторов и показателей (далее – «Показатели») выполнения муниципальной программы. Проведение текущего мониторинга и оценки степени достижения целевых значений показателей позволит анализировать ход выполнения муниципальной программы и принимать правильные управленческие решения.

Методика оценки эффективности муниципальной программы представляет собой алгоритм оценки ее фактической эффективности в процессе и по итогам реализации. Фактическая эффективность муниципальной программы основывается на оценке ее результативности с учетом объема ресурсов, направленного на реализацию муниципальной программы.

6.1. Комплексная оценка эффективности реализации муниципальной программы (далее – «муниципальная программа») и входящих в нее подпрограмм проводится на основе оценок по трем критериям:

степени достижения целей и решения задач муниципальной программы (подпрограммы);

оценки кассового исполнения муниципальной программы (подпрограммы) в отчетном году;

оценки деятельности ответственны исполнителей в части, касающейся разработки и реализации муниципальных программ.

6.1.1. Оценка степени достижения целей и решения задач муниципальной программы (подпрограммы) производится путем сопоставления фактически достигнутых значений индикаторов муниципальной программы (подпрограммы) и их плановых значений по формуле:

m

Cel = (1/m) х∑(Si),

i=1

где:

Cel – оценка степени достижения цели, решения задачи муниципальной программы (подпрограммы);

Si– оценка значения i-го индикатора (показателя) выполнения муниципальной программы (подпрограммы), отражающего степень достижения цели, решения соответствующей задачи;

m – число показателей, характеризующих степень достижения цели, решения задачи муниципальной программы (подпрограммы);

∑ – сумма значений.

Оценка значения i-го индикатора (показателя) муниципальной программы (подпрограммы) производится по формуле:

Si = (Fi/Pi)\*100%,

где:

Fi – фактическое значение i-го индикатора (показателя) муниципальной программы;

Pi – плановое значение i-го индикатора (показателя) муниципальной программы (для индикаторов (показателей), желаемой тенденцией развития которых является рост значений) или: Si = (Pi / Fi) \*100% (для индикаторов (показателей), желаемой тенденцией развития которых является снижение значений).

В случае превышения 100% выполнения расчетного значения показателя значение показателя принимается равным 100%.

6.1.2. Оценка кассового исполнения муниципальной программы (подпрограммы) в отчетном году определяется по формуле:

Fin = K/ L x 100%,

где:

Fin - оценка кассового исполнения муниципальной программы (подпрограммы);

K - фактический объем финансовых ресурсов, направленный на реализацию мероприятий муниципальной программы (подпрограммы) из бюджетов всех уровне;

L - объем бюджетных ассигнований согласно сводной бюджетной росписи по состоянию на 31 декабря отчетного года.

6.1.3. Оценка деятельности ответственных исполнителей в части, касающейся разработки и реализации муниципальных программ, определяется по следующей формуле:

Mer = Mf / Mp x kl x 100%,

где:

Mer - оценка деятельности ответственных исполнителей в части, касающейся разработки и реализации муниципальных программ;

Mf - количество мероприятий, по которым осуществлялось финансирование за счет всех источников в отчетном периоде;

Mp - количество мероприятий, запланированных к финансированию за счет всех источников на соответствующий отчетный период;

kl = 1, если плановый объем финансовых ресурсов муниципальной программы (подпрограммы) бюджетов всех уровне на отчетный год приведен в соответствие с бюджетом Поспелихинского района в установленные статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации сроки;

kl = 0,9, если плановый объем финансовых ресурсов муниципальной программы (подпрограммы) бюджетов всех уровне на отчетный год не приведен в соответствие с бюджетом Поспелихинского района в установленные статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации сроки.

6.1.4. Комплексная оценка эффективности реализации муниципальной программы (далее - "комплексная оценка") производится по следующей формуле:

O = Cel x 0,5 + Fin x 0,25 + Mer x 0,25,

где:

O - комплексная оценка.

6.2. Реализация муниципальной программы может характеризоваться:

высоким уровнем эффективности;

средним уровнем эффективности;

низким уровнем эффективности.

6.3. Муниципальная программа считается реализуемой с высоким уровнем эффективности, если комплексная оценка составляет 90% и более.

Муниципальная программа считается реализуемой со средним уровнем эффективности, если комплексная оценка находится в интервале от 50% до 90%.

Если реализация муниципальной программы не отвечает приведенным выше диапазонам значений, уровень эффективности ее реализации признается низким

**7. Механизм реализации муниципальной программы**

Механизм реализации Программы – это система программных мероприятий, скоординированных по срокам и ответственным исполнителям, обеспечивающих достижение намеченных результатов.

В основу механизма реализации Программы заложены следующие принципы, обеспечивающие обоснованный выбор программных мероприятий:
- комплексный подход к решению первоочередных задач;

- эффективное целевое использование финансовых средств для достижения целевых показателей Программы.

Управление реализацией Программы осуществляется ответственным исполнителем – начальником отдела по социальным вопросам Администрации района.

Ответственный исполнитель Программы осуществляет следующие функции:
- осуществляет координацию деятельности по подготовке и реализации мероприятий Программы, а также по анализу и рациональному использованию средств бюджета района;

- ежеквартально подготавливает предложения по уточнению мероприятий Программы на очередной финансовый год, уточняет затраты по ним;

- осуществляет контроль за ходом реализации программных мероприятий;
- ежегодно в установленном порядке готовит бюджетную заявку на финансирование мероприятий Программы;

- несет ответственность за реализацию Программы в целом;

- ежегодно с учетом выделяемых на реализацию Программы средств уточняет целевые показатели реализации мероприятий Программы и затраты по ним, механизм реализации Программы, а также при необходимости вносит предложения по корректировке Программы либо прекращении ее выполнения.

Администрациярайона обеспечиваетразмещениеинформации о предоставлении мер социальной поддержки в Единойгосударственной информационной системе социального обеспечения(ЕГИССО).

Размещение (получение) указанной информации в Единой государственнойинформационной системе социального обеспечения осуществляется всоответствии с Федеральным законом от 17 июля 1999 года № 178-ФЗ «Огосударственной социальной помощи».

Информацияопредоставленииединовременной денежной выплаты, денежных компенсаций по возмещению расходов найма жилья и по оплате коммунальных услуг, размещеннаявЕГИССО,можетбытьполученазаявителемчерезличныйкабинетнаЕдиномпортале,втомчислеввидеэлектронногодокумента,еслииноенепредусмотренозаконодательствомРоссийскойФедерации.

Приложение 1

к муниципальной программе«Подготовка и переподготовка служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы

Поспелихинского района»

на 2023 -2025 годы

**Сведения об индикаторах муниципальной программы и их значениях**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование индикатора (показателя) | Ед. изм. | Значение по годам |
| 2021 год (факт) | 2022 год (оценка) | годы реализации муниципальной программы |
| 2023 год | 2024 год | 2025 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Программа «Подготовка и переподготовка служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферыПоспелихинского района» на 2023 -2025 годы |
| 1 | Количество муниципальных служащих Администрации района, прошедших подготовку, переподготовку, повышение квалификации | чел. | 6 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Количество муниципальных служащих комитета по финансам, налоговой и кредитной политике, прошедших подготовку, переподготовку, повышение квалификации | чел. | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | Количество муниципальных служащих комитета по образованию, прошедших подготовку, переподготовку, повышение квалификации | чел. | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | Количество муниципальных служащих Управления сельского хозяйства, прошедших подготовку, переподготовку, повышение квалификации | чел. | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | Количество молодых специалистов, получивших единовременную денежную выплату | чел. | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | Количество молодых специалистов, получивших денежную компенсацию по возмещению расходов найма жилья | чел. | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | Количество молодых специалистов, получивших денежную компенсацию по оплате коммунальных услуг | чел. | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Приложение 2

к муниципальной программе «Подготовка и переподготовка служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы

Поспелихинского района» на 2023 -2025 годы

**Перечень мероприятий муниципальной программы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Цель, задача, мероприятие | Срок реализации | Участник программы | Сумма расходов, тыс. рублей | Источники финансирования |
| 2023 | 2024 | 2025 | Всего |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | Цель.Повысить уровень профессиональной компетенции служащих администрации Поспелихинского района, её структурных подразделенийи работников муниципальных учреждений | 2023-2025 |  | **50,0** | **60,0** | **70,0** | **180,0** | Местный бюджет |
| 2 | **Задача 1.** **Удовлетворение потребности в высококвалифицированных кадрах органов местного самоуправления и муниципальных учреждений для решения социально-экономических задач, а также создание условий для развития и самореализации специалистов** | **2023-2025** |  | **24,0** | **34,0** | **44,0** | **102,0** | **Местный****бюджет** |
| 3 | Мероприятие 1.1.Подготовка, переподготовка, повышение квалификации муниципальных служащих Администрации района | 2023-2025 | Администрация района | 10,5 | 15,0 | 20,0 | 45,5 | Местныйбюджет  |
| 4 | Мероприятие 1.2.Подготовка, переподготовка, повышение квалификации муниципальных служащих комитета по финансам, налоговой и кредитной политике | 2023-2025 | Комитет по финансам, налоговой и кредитной политике | 4,5 | 9,0 | 8,0 | 21,5 | Местныйбюджет |
| 5 | Мероприятие 1.3.Подготовка, переподготовка, повышение квалификации муниципальных служащихкомитета по образованию | 2023-2025 | Комитет пообразованию | 4,5 | 5,0 | 8,0 | 17,5 | Местныйбюджет  |
| 6 | Мероприятие 1.4.Подготовка, переподготовка, повышение квалификациимуниципальных служащих Управления сельского хозяйства | 2023-2025 | Управление сельскогохозяйства | 4,5 | 5,0 | 8,0 | 17,5 | Местныйбюджет |
| 7 | **Задача 2.****Привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы района и закрепление на селе молодых специалистов** | **2023-2025** |  | **20,0** | **20,0** | **20,0** | **60,00** | **Местный****бюджет**  |
| 8 | Мероприятие 2.1. Единовременная денежная выплата молодым специалистам, поступившим на работу в учреждения социальной сферы Поспелихинского района и заключившим трудовой договор на срок не менее 3-х лет | 2023-2025 | Администрация района | 20,0 | 20,0 | 20,0 | 60,00 | Местныйбюджет  |
| 9 | **Задача 3.****Материальная поддержка специалистов, работающих в учреждениях социальной сферы**  | **2023-2025** |  | **6,0** | **6,0** | **6,0** | **18,0** | **Местный****бюджет** |
| 10 | Мероприятие 3.1.Социальные выплаты молодым специалистам, работающим в учреждениях социальной сферы района по найму жилья. | 2023-2025 | Администрация района | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 9,0 | Местныйбюджет |
| 11 | Мероприятие 3.2.Денежная компенсация по оплате коммунальных услуг молодым специалистам, работающим в учреждениях социальной сферы | 2023-2025 | Администрация района | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 9,0 | Местныйбюджет |

Приложение 3

к муниципальной программе«Подготовка и переподготовка служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы

Поспелихинского района»

на 2023 -2025 годы

**Объем финансовых ресурсов,**

**необходимых для реализации муниципальной программы**

**«Подготовка и переподготовка служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы**

**Поспелихинского района» на 2023 -2025 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Источники и направления расходов** | **Сумма расходов, тыс. рублей** |
| **2023 г.** | **2024 г.** | **2025 г.** | **всего** |
| 1 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Всего финансовых затрат  | 50,0 | 60,0 | 70,0 | 180,0 |
| в том числе |  |  |  |  |
| из местного бюджета | 50,0 | 60,0 | 70,0 | 180,0 |

**Пояснительная записка**

**к постановлению об утверждении муниципальной программы«Подготовка и переподготовка служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы**

**Поспелихинского района» на 2023 -2025 годы**

В целях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, а также для привлечения молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы Поспелихинского района, Администрацией района была разработана муниципальная программа «Подготовка и переподготовка служащих Администрации Поспелихинского района и её структурных подразделений, привлечение молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферыПоспелихинского района» на 2023 -2025 годы.

Цельпрограммы -повысить уровень профессиональной компетенции служащих администрации Поспелихинского района, её структурных подразделенийи работников муниципальных учреждений.

Реализация мероприятий Программы позволит продолжить внедрение современных кадровых и образовательных технологий, поможет сформировать у служащих необходимые профессиональные знания, умения и навыки, достаточные для эффективного выполнения должностных обязанностей, а также привлечение и закрепление молодых специалистов для работы в учреждениях социальной сферы Поспелихинского района.

Начальник отдела по социальным

вопросам Администрации района С.В. Завгородняя