



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БЕЛГОРОДА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«14» ноября 2011 года

№ 204

**О городской целевой программе
«Формирование и развитие
системы муниципальной
кадровой политики»
на 2012-2016 годы**

В соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», законом Белгородской области от 24 сентября 2007 года № 150 «Об особенностях организации муниципальной службы в Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 23 октября 2010 года № 357-пп «О долгосрочной целевой программе «Формирование и развитие системы региональной кадровой политики» на 2011-2015 годы», в целях кадрового обеспечения реализации Стратегии развития города Белгорода до 2025 года, утвержденной решением Совета депутатов города Белгорода от 30 января 2007 года № 413 «Об утверждении Стратегии развития города до 2025 года и плана действий органов местного самоуправления на 2007-2011 годы», формирования единых подходов к эффективному управлению кадровыми процессами на муниципальной службе, в экономике и социальной сфере **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить прилагаемую городскую целевую программу «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики» на 2012-2016 годы (далее - Программа).

2. Комитету финансов и бюджетных отношений (Дюков О.Д.) ежегодно предусматривать средства в бюджете городского округа «Город Белгород» на реализацию мероприятий Программы.

3. Установить, что в ходе реализации Программы отдельные мероприятия могут уточняться, а объемы финансирования в 2012 – 2016 годах подлежат корректировке с учетом утвержденных расходов бюджета городского округа «Город Белгород».

4. Управлению информации и массовых коммуникаций (Морозов А.В.) обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Наш Белгород».

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации - руководителя аппарата администрации города Гармашева А.А.

Информацию о ходе исполнения постановления представлять ежегодно к 1 марта, начиная с 2013 года.

**Глава администрации
города Белгорода**



С.Боженов

УТВЕРЖДЕНА
постановлением администрации
города Белгорода
от «14» ноября 20 11 № 204

ГОРОДСКАЯ ЦЕЛЕВАЯ ПРОГРАММА
«ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ» НА 2012 - 2016 ГОДЫ

Паспорт
городской целевой программы

Наименование программы	Городская целевая программа «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики» на 2012 - 2016 годы
Муниципальный заказчик	Администрация города Белгорода
Основные разработчики программы	Управление кадровой политики комитета организационно-аналитической и кадровой работы (далее – управление кадровой политики), МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий»
Цели и задачи программы	Цель Программы - создание правовых и организационных условий, обеспечивающих комплексное развитие кадрового потенциала Белгорода с учетом перспектив социально-экономического развития города. Задачи Программы: - развитие кадрового потенциала муниципального управления; - содействие формированию сообщества профессионалов в экономике и социальной сфере.
Сроки реализации программы	2012 - 2016 годы
Исполнители программы	Управление и кадровой политики. Департаменты и комитеты администрации города. МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий».
Объемы и источники финансирования	Общая сумма расходов составляет 20 132,7 тыс. руб., в том числе: 2012 год – 2 950,3 тыс. руб.; 2013 год – 4 545,3 тыс. руб.; 2014 год – 3 816,2 тыс. руб.; 2015 год – 4 541,1 тыс. руб.; 2016 год – 4 279,8 тыс. руб. Средства бюджета городского округа «Город Белгород»
Ожидаемые конечные	- увеличение доли лиц, назначенных на вакантные должности муниципальной службы из кадрового резерва;

результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение доли муниципальных служащих, прошедших обучение; - увеличение доли выпускников школ, принявших участие в профориентационных мероприятиях; - повышение коэффициента инновационной активности молодых ученых, аспирантов, соискателей; - увеличение доли предприятий и организаций, в чьи коллективные договоры включены разделы по формированию кадровой политики.
Система организации контроля за исполнением программы	Контроль за исполнением программы осуществляет глава администрации города путем обсуждения вопросов о ходе реализации и эффективности программных мероприятий на заседаниях Совета по муниципальной кадровой политике

1. Анализ исходного состояния проблемы и обоснование необходимости ее решения на программной основе

Основной целью Стратегии развития города Белгорода на предстоящий период до 2016 года является построение городской инновационной среды, являющейся основой Белгородской интеллектуально-инновационной системы (БИИС). Городская составляющая этой системы, предполагает высокую степень включения города в инновационные процессы, реализуемые в регионе.

Одним из определяющих факторов, способных обеспечить инновационное социально-экономическое развитие города Белгорода, является наличие кадрового потенциала, как совокупности способностей и возможностей человека, которые реализуются для достижения текущих и перспективных целей в интересах города, региона и страны в целом.

В этой связи целевое муниципальное управление, направленное на формирование, развитие и рациональное использование кадров «новой генерации», должно реализовываться через комплекс системных мероприятий, представляющих собой в совокупности муниципальную кадровую политику.

Векторными направлениями реализации муниципальной кадровой политики в соответствии с настоящей Программой являются:

- повышение качества муниципального управления;
- развитие кадрового потенциала в экономике и социальной сфере.

В настоящее время в органах местного самоуправления города Белгорода сложилась определенная система регулирования кадровых процессов. Это, во многом, стало возможным благодаря реализации городской целевой программы «Муниципальные кадры» на 2009-2011 годы, утвержденной решением Совета депутатов города Белгорода 28 октября 2008 года № 92 (далее - программа «Муниципальные кадры»).

В процессе реализации программы «Муниципальные кадры» приняты и реализуются более 20 нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы муниципальной службы.

Действует система непрерывного образования работников администрации города, которая нацелена на повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих. За период 2009 - 2010 г.г. и 9 месяцев 2011 года прошли обучение 277 человека, в том числе:

- профессиональную подготовку – 10 человек;
- профессиональную переподготовку – 22 человека;
- повышение квалификации – 245 человек.

На эти цели в рамках программы «Муниципальные кадры» было затрачено средств из бюджета городского округа «город Белгород»:

- в 2009 году – 672,3 тыс. рублей;
- в 2010 году – 719,8 тыс. рублей;
- за 9 месяцев 2011 года – 403,4 тыс. рублей.

Стала традиционной форма обучения «всеобуч» - ежемесячные семинары для работников администрации города на актуальные темы: вопросы муниципального права, современные технологии делового общения, проблемы правового регулирования муниципальной службы в Белгородской области, использование стратегических подходов в повышении эффективности деятельности органов местного самоуправления, вопросы противодействия коррупции в системе муниципального управления, технологии проектного управления в деятельности муниципалитета.

С целью определения уровня профессиональных знаний, навыков и умений муниципальных служащих, их соответствия замещаемым должностям в рамках реализации Программы была проведена аттестация муниципальных служащих органов местного самоуправления города Белгорода, в результате которой аттестовано 387 человек. По итогам аттестации 31 муниципальный служащий рекомендован для включения в кадровый резерв администрации города, 62 муниципальным служащим присвоен очередной классный чин.

По итогам проведения квалификационных экзаменов для присвоения квалификационных разрядов муниципальным служащим классные чины присвоены:

- в 2009 году – 78 муниципальным служащим;
- в 2010 году – 157 муниципальным служащим;
- в первом полугодии 2011 года – 34 муниципальным служащим.

В целях обеспечения материальной и информационной среды для эффективного выполнения кадрами местного самоуправления своих должностных обязанностей:

- создана муниципальная телекоммуникационная сеть, которая соединила все структурные подразделения органов местного самоуправления, расположенные в разных частях города, посредством Интернет;

- сформирована и регулярно обновляется библиотека информационных материалов для работников администрации города;

- постоянно совершенствуется система электронного документооборота с помощью автоматизированной системы «Мотив».

В 2010 году в целях обеспечения социальных гарантий проведена диспансеризация работников органов местного самоуправления города Белгорода.

Для определения отношения кадров муниципальной службы к профессиональной деятельности в 2010 году муниципальным учреждением «Институт муниципальных проблем» проведено социологическое исследование «Оценка эффективности работы кадров муниципальной службы», результаты и выводы которого будут учтены в мероприятиях данной программы.

Издан статистический сборник «Белгород 2009. Путеводитель по городу в цифрах».

Необходимо также отметить, что ряд мероприятий городской целевой программы не реализован по причине дефицита бюджетных средств.

Вместе с тем, задача повышения качества муниципального управления не теряет своей актуальности.

Анализ кадровых процессов в администрации города показывает, что доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование составляет 98% от общего количества муниципальных служащих, имеющих ученую степень – 1,3%. Однако, использование научных знаний для обеспечения успешной реализации Стратегии развития города до 2025 года становится все более необходимым.

По состоянию на сентябрь 2010 года 33% муниципальных служащих достигли возраста 50 лет. В течение 10 лет произойдет высвобождение 33,2% муниципальных служащих, среди служащих, замещающих высшие должности муниципальной службы – 61,4%. Уже сейчас мы должны думать о том, кто придет на смену нынешним руководителям, кто будет управлять городским сообществом в ближайшей перспективе. Поэтому вопросам подготовки профессионального кадрового состава администрации города, организации работы с кадровым резервом, повышению его эффективности будет отведена значительная роль в формате данной программы.

Основой для решения данной задачи должен стать постоянный мониторинг количественного и качественного состава муниципальных служащих, выполняемых ими функций, а также потребностей органов местного самоуправления в кадрах.

С учетом современных потребностей и динамичности развития муниципального управления программа предусматривает как традиционные формы обучения (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации), так и развитие института наставничества при администрации города, а также внедрение современных инновационных технологий: деловые игры, тренинги, использование дистанционных форм обучения и т.д. Также для повышения качества обучения целесообразно

обратная связь с работниками администрации города на предмет определения потребности служащих в изучении тех или иных дисциплин.

Актуальную значимость имеет вопрос повышения уровня информационной культуры, основными составляющими которой являются умение получать информацию из различных источников с использованием современных информационных коммуникаций; представлять ее в понятном виде и эффективно использовать.

Нерешенной проблемой остается оценка профессиональной компетентности муниципальных служащих, так как в настоящее время не выработаны четко определенные критерии объективной оценки. Это порождает формальное отношение к проведению аттестации, квалификационных экзаменов муниципальных служащих, не стимулирует их к саморазвитию и карьерному росту.

Остается высокой в администрации города текучесть кадров. На снижение этого показателя направлены мероприятия Программы, способствующие повышению престижа муниципальной службы, формированию и развитию корпоративной культуры, совершенствованию механизмов предоставления социальных гарантий. Целью данных мероприятий является формирование определенной «служебной» морали, основу которой составляют своеобразное чувство избранности и ответственности за состояние общества.

В целом реализация Программы в части развития муниципальных кадров направлена на пополнение сферы управления высокообразованными, целеустремленными, инновационно мыслящими профессионалами, способными спроектировать и создать условия для «строительства» города будущего, города добра и благополучия.

Повышение конкурентоспособности города, во многом, зависит от гибкости управленческой системы на всех уровнях, качества управленческих кадров и уровня подготовленности профильных специалистов в различных отраслях экономики и социальной сферы.

Последние годы кадровый фундамент инновационной пирамиды, по сути, выпадал из поля зрения властей, что привело к ряду негативных последствий:

- падение престижа интеллектуальных видов труда;
- сокращение численности работников в производственной сфере и увеличение ее в непроизводственной;
- в кадровом обеспечении учреждений бюджетной сферы (здравоохранение, образование и культура) все большую остроту приобретает проблема старения кадров;
- несовпадение профессиональных планов молодежи и реальных потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах;
- непрестижность рабочих профессий в обществе.

Однако, согласно проведенному социологическому исследованию 48,9% опрошенных жителей убеждены, в том, что на территории города

Белгорода созданы достаточно благоприятные условия для развития потенциала детей и молодежи.

Так в 2010 году:

- профессиональной подготовкой было охвачено 2898 обучающихся 10-11 классов (99%), что на 8,3% больше, чем в 2009 году;

- победителями и призерами регионального этапа всероссийской олимпиады школьников стали 85 обучающихся общеобразовательных учреждений города (в 2009 году – 72), 14 белгородских школьников завоевали призовые места на всероссийских предметных олимпиадах;

- в ежегодной городской научно-практической конференции «Первые шаги в науку» приняли участие 192 ученика, что на 22% больше по сравнению с предшествующим годом;

- в рамках приоритетного национального проекта «Образование» 27 белгородцев получили премию для поддержки талантливой молодежи.

Вместе с тем, планирование мер по дальнейшему сопровождению, развитию и рациональному использованию потенциала молодых характеризуется недостаточной системностью и отсутствием комплексного подхода к управлению происходящими процессами в данной сфере.

В целом, стратегия развития «новой экономики» требует создания комплексной системы, включающей в себя механизмы управления как подготовкой кадров, с учетом потребностей инновационных процессов в экономике, так и непрерывное развитие трудовых ресурсов в соответствии с качественно новыми целями и задачами социально-экономического развития.

Данная работа должна вестись по следующим основным направлениям:

- определение потребности в кадрах для экономики и социальной сферы города через ведение кадрового мониторинга;

- анализ перспектив изменения профессионально-квалификационной структуры и объемов подготовки кадров в соответствии с потребностями социально-экономического развития города;

- разработка механизмов организации эффективной профориентационной работы (содействие повышению престижа рабочих профессий);

- содействие созданию эффективной системы переподготовки и повышения квалификации кадров на территории города (развитие системы дополнительного профессионального образования, профессионального обучения взрослого населения, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий);

- содействие созданию и функционированию консолидированных формирований в области кадрового менеджмента.

Неоспоримым условием решения поставленных задач является социальное партнерство муниципальной власти, образования, науки и производства.

Городская целевая программа «Формирование и развитие системы муниципальной кадровой политики» на 2012 - 2016 годы ориентирована на

создание условий для обеспечения эффективного кадрового сопровождения реализации Стратегии социально-экономического развития города Белгорода на период до 2016 года.

Достижение целей и задач Программы потребует системного подхода и упорядоченной последовательности действий органов местного самоуправления города Белгорода, научно-исследовательских, образовательных учреждений, предприятий и организаций, а также их координации на различных уровнях управления и взаимодействия.

2. Цели и задачи программы

Целью Программы является создание правовых и организационных условий, обеспечивающих комплексное развитие кадрового потенциала Белгорода с учетом перспектив социально-экономического развития города.

Достижение поставленной цели предполагается посредством решения следующих задач:

- развитие кадрового потенциала муниципального управления;
- содействие формированию сообщества профессионалов в экономике и социальной сфере.

Решение указанных задач будет осуществляться по следующим основным направлениям:

- повышение эффективности и результативности профессиональной деятельности муниципальных служащих;
- формирование системы управления деловой карьерой на муниципальной службе;
- внедрение современных программ переподготовки и повышения квалификации кадров муниципальной службы;
- совершенствование организационной структуры органов местного самоуправления;
- интеграция муниципальной власти, образования, науки и производства в вопросах развития кадрового потенциала города.

3. Перечень мероприятий и работ по реализации программы

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки исполнения, годы	Основные исполнители и участники программы	Источники финансирования	Объем финансирования, тыс. руб.					Ожидаемый результат
					Всего	2012	2013	2014	2015	
I. Развитие кадрового потенциала муниципального управления										
1. Совершенствование нормативно-правовой базы										
1.1	Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы и кадровой политики	Ежегодно	Управление кадровой политики; правовое управление	Не требуется						Поддержание нормативной правовой базы в актуальном состоянии; своевременное внесение изменений, дополнений и признание правовых актов утратившими силу
1.2.	Приведение в соответствие муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы и кадровой политики требованиям действующего законодательства	По мере необходимости	Управление кадровой политики	Не требуется						
2. Оптимизация структуры и функций администрации города, упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих										
2.1.1.	Проведение функционального анализа структурных подразделений администрации города и подготовка предложений по оптимизации структуры и функций	Ежегодно	МАУ «Институт муниципальной администрации и социального развития и социальных технологий»; управление кадровой политики	Не требуется						Инвентаризация, классификация и экспертиза полномочий и функций, ликвидация избыточных и дублирующих функций
2.2.	Ведение реестра функций подразделений	2012-2016	Комитет по организацион-	Не требуется						Упорядочение и конкретизация пол-

	администрации города и муниципальных учреждений		но-аналитической и кадровой работы, отраслевые (функциональные), территориальные органы администрации города								номочий муниципальных служащих. Недопущение дублирующих функций и задач
2.3.	Проведение анализа положений о структурных подразделениях администрации города и должностных инструкций работников на предмет соответствия выполняемых задач и функций полномочиям, закрепленным за органами местного самоуправления, и своевременный их пересмотр	Ежегодно, по мере необходимости	Управление кадровой политики	Не требуется							Своевременное обновление положений о структурных подразделениях и должностных инструкций работников
3. Повышение результативности профессиональной деятельности муниципальных служащих											
3.1.	Создание системы подбора на вакантные должности муниципальной службы	2012	Управление кадровой политики	Не требуется							Обеспечение качественного подбора кадров для муниципальной службы. Привлечение на муниципальную службу высококвалифицированных специалистов
3.2.	Внедрение современных технологий для оценки личностных и деловых качеств работника с использованием компьютерной про-	2012-2016	Управление кадровой политики	Бюджет городского округа	188,8	75,0	26,4	27,7	29,1	30,6	Подбор кадров, основанный на объективных показателях развития профессиональных,

	граммы																	социальных и психологических компетенций
3.3.	Разработка системы оценки профессиональных качеств муниципальных служащих на основе карт компетенций	2012	Управление кадровой политики	Не требуется														Обеспечение административного контроля за уровнем квалификации кадров
3.4.	Совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих на основе карт компетенций	2013	Управление кадровой политики	Не требуется														Повышение качества проведения аттестации
3.5.	Разработка системы показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности муниципального служащего	2012	Управление кадровой политики	Не требуется														Повышение результативности на основе объективной оценке деятельности муниципальных служащих
3.6.	Создание системы ротации муниципальных служащих	2012-2016	Управление кадровой политики	Не требуется														Мотивация профессионального и должностного роста кадров
3.7.	Формирование механизмов регулирования служебного поведения и преодоления конфликта интересов	2012-2016	Управление кадровой политики	Не требуется														Предупреждение нарушений муниципальными служащими законодательства о муниципальной службе
4.	Совершенствование процессов адаптации новых сотрудников																	
4.1.	Разработка и выпуск Пособия новому сотруднику администрации города	2012-2016	Управление кадровой политики	Бюджет городского округа	249,8	45,0	47,5	49,9	52,4	55,0								Сокращение периода адаптации новых сотрудников
4.2.	Внедрение и развитие института наставничества	2012-2016	Управление кадровой политики	Текущее финансирование в														Передача полученных знаний и навыков от опытных

					пределах утвер- жденного фонда оплаты труда ад- министра- ции города								сотрудников вновь принятым работникам
4.3.	Внедрение и развитие ин- ститута стажерства	2012-2016	Управление кадровой политики	Бюджет городского округа	2052,2	239,0	420,7	441,7	463,8	487,0			Привлечение наиболее талантли- вых выпускников и аспирантов ВУЗов
5.	Формирование системы управления деловой карьерой на муниципальной службе												
5.1.	Разработка и внедрение но- вой схемы формирования и развития резерва управлен- ческих кадров	2012-2016	Управление кадровой политики	Не требу- ется									Кадровый резерв из граждан, способ- ных по своим лич- ностным, деловым и профессиональ- ным качествам не- медленно присту- пить к исполнению обязанностей по образовавшейся вакансии
5.2.	Разработка и внедрение системы гарантированного кадрового роста муниципальных служащих, включенных в резерв управленческих кадров	2012-2016	Управление кадровой политики	Не требу- ется									Создание условий для планирования устойчивого кадрового роста муниципальных служащих
5.3.	Прогнозирование кадровой потребности на основе ана- лиза качественного состава и возрастной структуры муниципальных служащих	Ежегодно	Управление кадровой политики	Не требу- ется									Формирование эф- фективного управ- ления кадровыми процессами

Профессионализация муниципальных служащих											
6.											
6.1.	Организация и проведение обучающих семинаров, научно-практических конференций, круглых столов, деловых игр и тренингов по актуальным вопросам муниципального управления	2012-2016	Управление кадровой политики; МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий»	Бюджет городского округа	2455,7	180,0	528,0	554,4	582,1	611,2	Повышение уровня профессиональных знаний, закрепление на практике полученных профессиональных знаний, приобретение управленческих навыков
6.2.	Организация профессиональной подготовки, переподготовки муниципальных служащих	2012-2016	Управление кадровой политики	Бюджет городского округа	1206,1	253,3	223,7	266,6	225,6	236,9	Получение муниципальными служащими дополнительных знаний, умений и навыков
6.3.	Организация повышения квалификации муниципальных служащих, в том числе расширение практики применения дистанционных форм обучения	2012-2016	Управление кадровой политики	Бюджет городского округа	2839,3	410,0	491,0	577,5	644,7	716,1	Обновление теоретических и практических знаний и навыков муниципальных служащих
6.4.	Развитие механизмов внутриорганизационного обучения	2012-2016	Управление кадровой политики	Не требуется							Повышение уровня профессиональной ориентации
6.5.	Внедрение в практику работы электронной адаптивной обучающей системы «Муниципальный служащий» для самостоятельной подготовки (самообразования) муниципальных служащих на рабочем месте	2015-2016	Управление кадровой политики	Бюджет городского округа	600,0	-	-	-	550,0	50,0	Обеспечение условий для повышения результативности профессиональной деятельности муниципальных служащих
7.											
Научно-методическое и информационно-техническое обеспечение деятельности муниципальной службы											
7.1.	Систематическое обновление библиотеки информационных материалов для	2012-2016	Управление делами	Не требуется							Содействие в повышении эффективности профессиональной профес-

	администрации города											образа муниципального служащего
8.2.	Внедрение дифференцированной системы показателей премирования сотрудников администрации города по результатам работы	2012	Управление кадровой политики	Не требуется								Стимулирование муниципальных служащих. Достижение более высоких результатов работы
8.3.	Совершенствование системы корпоративных наград и поощрений	2012-2016	Управление кадровой политики	Текущее финансирование в пределах утвержденного фонда оплаты труда администрации города								
8.4.	Проведение медицинской диспансеризации	Ежегодно	Управление здравоохранения	Бюджет городского округа	5839,4	1051,9	1110,8	1166,3	1224,6	1285,8		Обеспечение социальных гарантий
8.5.	Создание условий для психо-эмоциональной разгрузки работников администрации	2013	Управление делами, управление кадровой политики	Бюджет городского округа	1000,0	-	1000,0	-	-	-		Создание благоприятных условий труда
	ИТОГО по разделу:				20132,7	2950,3	4545,3	3816,2	4541,1	4279,8		

II. Содействие формированию сообщества профессионалов в экономике и социальной сфере

1.	Проведение анализа кадровых процессов в экономике и социальной сфере города на основе данных кадрового	2012-2016	Управление кадровой политики, департаменты	Не требуется								Получение объективной информации о кадровых процессах в раз-
----	--	-----------	--	--------------	--	--	--	--	--	--	--	--

	паспорта городского округа «Город Белгород»		и комитеты администрации города; МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий»					резе отраслей
2.	Создание и развитие системы мониторинга, анализа, прогнозирования и управления рынком труда и рынком образовательных услуг	2012-2016	Департамент образования, культуры, спорта и молодежной политики; ОКУ «Центр занятости населения по г.Белгороду» (по согласованию); ВУЗы и ССУЗы (по согласованию)	Не требуется				Формирование эффективной системы управления рынком труда
3.	Развитие системы профессиональной ориентации учащихся	2012-2016	Управление образования	Не требуется				Оказание профориентационной поддержки в соответствии со спросом на рынке труда
4.	Разработка концепции «Формирование личности 21 века: творческая - детский сад, интеллектуальная - школа, профессионально-квалифицированная - учеб-	2014	Департамент образования, культуры, спорта и молодежной политики	Не требуется				Определение направлений формирования интегрированной образовательной среды всех уровней

	ное заведение»																			
5.	Формирование и поддержание актуальности банка данных кадрового потенциала города	2012-2016	Управление кадровой политики; департаменты и комитеты администрации города	Не требуется																Систематизация информации о персонифицированных кадрах
6.	Формирование команд из молодежной среды по отраслям экономики и социальной сферы, имеющих инновационный и управленческий потенциал	2012-2016	Управление молодежной политики; управление кадровой политики	Не требуется																Привлечение талантливой и персонифицированной молодежи к решению задач социально-экономического развития города
7.	Разработка системы проектов по поддержке талантливой молодежи	2012-2016	Управление молодежной политики	Не требуется																Формирование эффективной системы поддержки талантливой молодежи
8.	Организация участия молодых ученых, аспирантов, соискателей в разработке и реализации проектов развития городских территорий	2012-2016	Отдел проектов; департаменты и комитеты администрации города	Не требуется																Повышение инновационной активности молодых ученых
9.	Проведение работы по включению в коллективные договоры предприятий и организаций разделов по формированию кадровой политики	2012-2016	Управление по труду и социальному партнерству	Не требуется																Повышение эффективности работы с персоналом на предприятиях и в организациях реального сектора экономики
10.	Ведение базы данных разнопрофильных специалистов для	2012-2016	Управление экономического развития	Не требуется																Повышение инвестиционной привлекательности

	формирования кадровой составляющей инвестиционных проектов		и инвестиций, ОКУ «Центр занятости населения по г.Белгороду» (по согласованию)								города
11.	Создание единой городской площадки «Слет профессионалов»	2014	Управление кадровой политики; департаменты и комитеты администрации города	Не требуется							Возможность обмена опытом, демонстрация, презентация достижений
12.	Организация медиа-сопровождения реализации мероприятий Программы	Постоянно	Управление информации массовых коммуникаций	Не требуется							Открытость деятельности администрации города
	ВСЕГО по программе:				20132,7	2950,3	4545,3	3816,2	4541,1	4279,8	

4. Ресурсное обеспечение программы

Мероприятия Программы реализуются за счет средств бюджета городского округа «Город Белгород», предусмотренных на общие отраслевые расходы, с последующей ежегодной корректировкой объемов финансирования с учетом утвержденных расходов бюджета городского округа.

Общая сумма расходов составляет 20 132 700 (двадцать миллионов сто тридцать две тысячи семьсот) рублей, в том числе:

2012 год – 2 950,3 тыс. руб.;

2013 год – 4 545,3 тыс. руб.;

2014 год – 3 816,2 тыс. руб.;

2015 год – 4 541,1 тыс. руб.;

2016 год – 4 279,8 тыс. руб.

5. Координация программных мероприятий

Координация программных мероприятий возлагается на Совет по муниципальной кадровой политике и соответствующие структурные подразделения администрации города.

6. Оценка эффективности осуществления программы

Эффективность реализации Программы характеризуется основными целевыми показателями, представленными в таблице 1.

Таблица 1

Целевые показатели программы

Показатели	Значение показателя						Ответственные за формирование сведений по показателям и достижение прогнозируемых значений
	Базовое (соответствует состоянию на 01.01. 2011 г.)	в 2012 году	в 2013 году	в 2014 году	в 2015 году	в 2016 году	
1	2	3	4	5	6	7	8
Доля лиц, назначенных на вакантные должности муниципальной службы из кадрового резерва (в % от общего количества)	50	50	54	58	62	65	Управление кадровой политики

вакантных должностей, на которые сформирован кадровый резерв)							
Количество муниципальных служащих, прошедших обучение (чел.)	104	110	120	130	140	150	Управление кадровой политики
Доля выпускников школ, принявших участие в профориентационных мероприятиях (в % от общей численности учащихся)	10	12	14	16	18	20	Управление образования
Коэффициент инновационной активности молодых ученых, аспирантов, соискателей (в % от общего количества участников проектов)	0	2	4	6	8	10	Отдел проектов
Доля предприятий и организаций, в чьи коллективные договоры включены разделы по формированию кадровой политики (в % от общего количества коллективных договоров)	15	17	20	22	25	30	Управление по труду и социальному партнерству

Целевые показатели Программы позволят повлиять на следующие индикаторы качества жизни населения, определенные Стратегией развития города Белгорода до 2025 года:

- повысить уровень удовлетворенности населения деятельностью органов местного самоуправления;
- снизить число обращений граждан по вопросам качества предоставления муниципальных услуг.

7. Организация, формы и методы управления программой

Механизм реализации Программы основан на целенаправленных и скоординированных действиях исполнителей и участников программных мероприятий, призванных обеспечить достижение прогнозных целевых показателей Программы.

Исполнителями Программы являются управление кадровой политики, департаменты и комитеты администрации города, МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий».

Финансирование мероприятий Программы осуществляется в установленном порядке через оформление бюджетных заявок.

Основные исполнители Программы несут ответственность за ее выполнение и рациональное использование выделяемых бюджетных средств.

Формы управления Программой:

- управление кадровой политики разрабатывает ежегодные планы мероприятий по реализации Программы и осуществляет контроль за их исполнением;

- в целях выполнения мероприятий Программы соответствующие структурные подразделения администрации города разрабатывают нормативные правовые акты и необходимые информационно-методические материалы.

Методы управления Программой:

- исполнители Программы обеспечивают внутриотраслевую координацию структурных подразделений;

- контроль за исполнением Программы осуществляет глава администрации города путем обсуждения вопросов о ходе реализации и эффективности программных мероприятий на заседаниях Совета по муниципальной кадровой политике города Белгорода.

**Начальник управления
кадровой политики**



Н.Овчарова