

# **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА**

# **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ┌ |  | ┐ |
| Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной кадровой политики» на 2023 - 2028 годы | | |

В соответствии со статьей 52 Устава города Нижнего Новгорода, постановлением администрации города Нижнего Новгорода от 08.04.2014 № 1228 «Об утверждении порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ города Нижнего Новгорода и методических рекомендаций по разработке и реализации муниципальных программ города Нижнего Новгорода» администрация города Нижнего Новгорода постановляет:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной кадровой политики» на 2023 – 2028 годы (далее - Программа).

2. Признать утратившим силу с 01.01.2023 в части действия Программы на 2023 и 2024 годы постановление администрации города Нижнего Новгорода от 28.12.2018 № 3768 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной кадровой политики» на 2019 – 2024 годы».

3. Управлению информационной политики администрации города Нижнего Новгорода обеспечить опубликование настоящего постановления в официальном печатном средстве массовой информации – газете «День города. Нижний Новгород».

4. Юридическому департаменту администрации города Нижнего Новгорода (Витушкина Т.А.) обеспечить размещение постановления на официальном сайте администрации города Нижнего Новгорода в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города Нижнего Новгорода Кондыреву И.А.

6. Установить начало срока действия Программы с 01.01.2023.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава города | Ю.В.Шалабаев |

Т.В.Конкина

467 10 64

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

города от №

Муниципальная программа

«Развитие муниципальной кадровой политики»

на 2023 - 2028 годы

(далее – муниципальная программа)

1. Паспорт муниципальной программы

|  |  |
| --- | --- |
| Ответственный исполнитель муниципальной программы | Департамент кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода |
| Соисполнители муниципальной программы | Территориальные органы администрации города Нижнего Новгорода, управление делами администрации города Нижнего Новгорода, департамент финансов администрации города Нижнего Новгорода, комитет по управлению городским имуществом и земельными ресурсами администрации города Нижнего Новгорода |
| Цели муниципальной программы | Повышение эффективности и результативности муниципальной службы в администрации города Нижнего Новгорода |
| Задачи муниципальной программы | Повышение профессионального уровня муниципальных служащих |
| Этапы и сроки реализации муниципальной программы | 2023 – 2028 |
| Объемы бюджетных  ассигнований муниципальной программы за счет средств бюджета города Нижнего Новгорода | Всего: 63 485 516,06 руб.  Объемы бюджетных ассигнований программы за счет средств бюджета города Нижнего Новгорода по годам, руб.   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | | Всего: | 10 000 000 | 10 000 000 | 10 334 886,11 | 10 683  167,66 | 11 422  081,81 | 11 813  851,19 | |
| Целевые индикаторы муниципальной программы | Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию - 100 %  Доля муниципальных служащих, ежегодно проходящих обучение – 33% |

2. Текстовая часть муниципальной программы

2.1. Характеристика текущего состояния

Муниципальные служащие представляют собой особую социально-профессиональную группу. От их компетентности, профессионализма, образованности, культуры, гражданской ответственности зависит качество осуществляемой ими профессиональной деятельности, конечной целью которой является обеспечение и организация благоприятных условий для жизнедеятельности местного сообщества.

Муниципальная кадровая политика определяет основные цели, принципы, задачи, приоритеты и механизмы деятельности органов местного самоуправления по регулированию кадровых процессов и отношений, а также основные направления работы с кадрами, пути развития и рационального использования кадрового потенциала города Нижнего Новгорода.

Таким образом, муниципальная кадровая политика является важнейшим ресурсом развития муниципального образования. Воздействуя на кадры, она влияет на эффективность местного самоуправления, успешное развитие экономики и благополучие города Нижнего Новгорода.

По состоянию на 01.10.2022 в администрации города Нижнего Новгорода в соответствии с утвержденными штатными расписаниями числится 1820штатных единиц на должностях муниципальной службы.

В реализации муниципальной программы участвуют все кадровые службы администрации города Нижнего Новгорода: департамент кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода, департамент финансов администрации города Нижнего Новгорода, комитет по управлению городским имуществом и земельными ресурсами администрации города Нижнего Новгорода, администрации территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода, а также управление делами администрации города Нижнего Новгорода, организующее финансовое обеспечение обучения муниципальных служащих.

Развитие муниципальной службы представляет собой неотъемлемую часть кадровой политики и направлено на повышение эффективности и результативности профессиональной деятельности муниципальных служащих администрации города Нижнего Новгорода.

Вопросы поступления и прохождения муниципальной службы в администрации города Нижнего Новгорода урегулированы, главным образом, Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-З «О муниципальной службе в Нижегородской области», а также другими законами и муниципальными правовыми актами.

Согласно части 1 статьи 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», части 1 статьи 39 Закона Нижегородской области от 03.08.2007 № 99-З «О муниципальной службе в Нижегородской области» развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

В результате реализации программы «Развитие муниципальной кадровой политики» должна быть сформирована система эффективного управления процессами.

Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» закреплен принцип профессионализма и компетентности муниципальных служащих в качестве единого фундаментального принципа муниципальной службы. Реализация принципа профессионализма и компетентности на муниципальной службе обеспечивается, прежде всего, системой профессионального развития муниципальных служащих.

В соответствии с действующим законодательством на муниципальных служащих возложена обязанность поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей (пункт 5 части 1 статьи 12 ФЗ № 25-ФЗ), что включает в себя, в том числе, и самообразование муниципальных служащих.

Одним из прав муниципального служащего является право на повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета (пункт 7 части 1 статьи 11 ФЗ № 25-ФЗ).

Согласно пункту 15 части 8 статьи 43 Устава города Нижнего Новгорода к полномочиям администрации города Нижнего Новгорода относится организация профессионального образования и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

Изменения социально-экономических условий современной жизни требуют постоянного обновления базовых знаний, умений и навыков, обеспечивающих активное участие муниципальных служащих в профессиональной и общественной жизни. Создание эффективной системы непрерывного профессионального образования муниципальных служащих позволит поддерживать современный уровень профессиональной компетенции кадров на муниципальной службе.

Организация повышения квалификации служащих в 2023-2028 гг. планируется в рамках реализации муниципальной программы «Развитие муниципальной кадровой политики» на 2023-2028 годы (далее – муниципальная программа).

В рамках использования денежных средств, выделяемых на реализацию муниципальной программы «Развитие муниципальной кадровой политики» на 2019-2024 годы» повысили свой профессиональный уровень: в 2019 – 42, в 2020 – 124, в 2021 – 236, в 2022 по состоянию на 01.10.2022 – 287 муниципальных служащих.

Приоритетность решения проблем повышения профессионального уровня муниципальных служащих для развития системы муниципальной службы также обусловлена и рядом других факторов.

Приоритетными для реализации являются направления, обучение по которым является обязательным в силу требования законодательства Российской Федерации.

Обязательными в силу требований законодательства Российской Федерации является обучение муниципальных служащих по следующим направлениям:

1. Антитеррористическая деятельность;
2. Мобилизационная подготовка;
3. Гражданская оборона и чрезвычайные ситуации;
4. Противодействие коррупции;
5. Антинаркотическая деятельность;
6. Управление государственными и муниципальными закупками;
7. Защита информации, составляющей государственную тайну и техническая защита информации;
8. Стратегическое управление и планирование;
9. Охрана труда.

Кроме того, в рамках реализации национального проекта «Цифровая экономика» в силу активных темпов цифровизации требуется постоянное повышение уровня знаний муниципальных служащих, осуществляющих внедрение и эксплуатацию информационных систем, информационную безопасность и защиту персональных данных в администрации города Нижнего Новгорода.

По-прежнему высокую актуальность имеет обучение сотрудников администрации города, осуществляющих в рамках своих полномочий работу в рамках муниципально-частного партнерства, концессионных соглашений, а также в области управления инвестиционными проектами и цифровой трансформации (департамент цифровой трансформации, юридический департамент и др.).

В настоящее время в рамках осуществления полномочий профильных департаментов (департамент транспорта и дорожного хозяйства, территориальные органы) при заключении контрактов и осуществлении проверочных и контрольных мероприятий крайне необходимо повышение квалификации сотрудников в области сметного нормирования.

В силу постоянного обновления законодательства в сфере градостроительного развития и землепользования актуальным является участие сотрудников профильных департаментов (департамент градостроительного развития и архитектуры, юридический департамент, комитет по управлению городским имуществом и земельными ресурсами) в конференциях по действующим вопросам изменений градостроительного и земельного законодательства.

Также в настоящее время возрастает потребность в обучении сотрудников отраслевых (функциональных) и территориальных органов по осуществлению функций управления персоналом в условиях меняющегося мира, с учётом современных вызовов. Необходимо обучение в сфере HR, применении компетентностного подхода, внедрении ценностно-смысловой культуры управления персоналом, технологий ассессмент-центров и исследовании показателей эффективности работы муниципальных служащих.

Муниципальные служащие, осуществляющие свою деятельность по направлениям финансирования, налогообложения и бухгалтерского учета, в силу постоянно изменяющегося законодательства, также нуждаются в систематическом повышении квалификации.

В настоящее время в департамент кадровой политики и развития муниципального управления от отраслевых (функциональных) и территориальных органов администрации города Нижнего Новгорода поступили заявки на обучение в 2023 году 674 муниципальных служащих, для повышения квалификации которых необходимо около 14 078 125 рублей (средняя стоимость обучения одного муниципального служащего в 2023 году ориентировочно составит около 20 887 рублей в зависимости от направления).

Необходимо отметить, что в связи с постоянным возрастанием стоимости услуг образовательных организаций сумма денежных средств, выделяемых из бюджета города на обучение муниципальных служащих, подлежит ежегодной индексации.

2.2. Цели, задачи

Целью программы является повышение эффективности и результативности муниципальной службы в администрации города Нижнего Новгорода.

Для достижения поставленной цели требуется решение задачи:

повышение профессионального уровня муниципальных служащих администрации города Нижнего Новгорода.

2.3. Сроки и этапы реализации муниципальной программы

Реализация Программы рассчитана на шесть лет (2023 – 2028) и предполагает реализацию мероприятий в один этап.

В конце реализации Программы подводятся итоги и формируются предложения на дальнейший период. В частности, результаты оценки эффективности муниципальной кадровой политики администрации города Нижнего Новгорода будут положены в основу формирования политики в данной сфере на последующие периоды.

2.4. Целевые индикаторы муниципальной программы

Таблица 1

Сведения о целевых индикаторах муниципальной программы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование индикатора/ непосредственного результата | Ед. измерения | Значение показателя целевого индикатора | | | | | | | | |
| 2023 год | | 2024 год | 2025 год | | 2026 год | 2027 год | | 2028 год |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | 6 | | 7 | 8 | | 9 |
| Цель. Повышение эффективности и результативности муниципальной службы в администрации города Нижнего Новгорода | | | | | | | | | | | |
| 1. | Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию | % | 100 | 100 | | 100 | 100 | | 100 | 100 | |
| Задача 1. Повышение профессионального уровня муниципальных служащих администрации города Нижнего Новгорода | | | | | | | | | | | |
| 1. | Доля муниципальных служащих, прошедших обучение, от общего числа муниципальных служащих, всего,  в том числе:  за счёт средств бюджета города /  по федеральным и региональным программам, в рамках самообразования | % | 33  26  7 | | 33  26  7 | 33  26  7 | | 33  26  7 | 33  26  7 | | 33  26  7 |

Таблица 2

Методика расчета целевых индикаторов муниципальной программы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя целевого индикатора | Единица измерения | НПА, определяющий методику расчета показателя целевого индикатора | Расчет показателя целевого индикатора | | Исходные данные для расчета значений показателя целевого индикатора | | |
| формула расчета | буквенное обозначение переменной в формуле расчета | источник исходных данных | метод сбора исходных данных | периодичность сбора и срок представления исходных данных |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 | Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию | % | нет | D1 =  Dат.  Х 100%  Dобщ. | D1 -доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию  Dат. – количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию  Dобщ  - общее количество аттестуемых муниципальных служащих | Отчет департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города | Периодическая отчетность | Годовая,  за отчетный период |
| 2 | Доля муниципальных служащих, прошедших обучение, от общего числа муниципальных служащих (диплом о профессиональной переподготовке, удостоверение о повышении квалификации, сертификат, иной подтверждающий документ),  всего,  в том числе:  за счёт средств бюджета города (диплом о профессиональной переподготовке, удостоверение о повышении квалификации, сертификат, иной подтверждающий документ) /  по федеральным и региональным программам, в рамках самообразования (диплом о переподготовке, удостоверение о повышении квалификации, сертификат, иной подтверждающий документ). | % | нет | D3 =  Dобуч.  Х 100%  Dобщ.  D3БГ =  Dобуч.  Х 100%  Dобщ.  D3ФПС =  Dобуч.ФПС  Х 100%  Dобщ. | D3- доля муниципальных служащих, прошедших обучение от общего числа муниципальных служащих, всего  Dобуч. – количество муниципальных служащих, прошедших обучение  Dобщ  - общее количество муниципальных служащих  D3БГ- доля муниципальных служащих, прошедших обучение от общего числа муниципальных служащих за счёт средств бюджета города  Dобуч.БГ  количество муниципальных служащих, прошедших обучение за счет бюджета города  D3ФПС- доля муниципальных служащих, прошедших обучение от общего числа муниципальных служащих по федеральным программам, в рамках самообучения  Dобуч.ФПС  количество муниципальных служащих, прошедших обучение по федеральным программам, в рамках самообучения | Отчет департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города | Периодическая отчетность | Годовая,  за отчетный период |

2.5. Меры правового регулирования

Таблица 3

Сведения об основных мерах правового регулирования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  П№ п/п | Вид правового акта | Основные положения правового акта (суть) | Ответственный исполнитель и соисполнители | Ожидаемые сроки принятия |
| 1. | Повышение профессионального уровня муниципальных служащих предполагается посредством организации и (или) проведения профессиональной переподготовки, повышения квалификации и иных мероприятий, направленных на развитие и повышение профессионального уровня муниципальных служащих по вопросам муниципального управления | | | |
| 1.1. | Постановление о внесении изменений в постановление от 20.01.2012 № 273 «Об утверждении Положения о повышении квалификации и профессиональной переподготовке муниципальных служащих в администрации города Нижнего Новгорода». | Приведение в соответствие с действующими правовыми актами Положения о повышении квалификации и профессиональной переподготовке муниципальных служащих в администрации города Нижнего Новгорода | Департамент кадровой политики и развития муниципального управления администрации города | 2023-2028 |
| 2. | Совершенствование нормативно-правовой базы в сфере муниципальной службы и кадровой политики | | | |
| 2.1. | Правовые акты о внесении изменений в муниципальные правовые акты в сфере муниципальной службы и кадровой политики. | Приведение действующих муниципальных правовых актов в соответствие с законодательством РФ | Департамент кадровой политики и развития муниципального управления администрации города | 2023-2028 |

2.6. Обоснование объема финансовых ресурсов

Таблица 4

Ресурсное обеспечение реализации муниципальной программы за счет средств

бюджета города Нижнего Новгорода

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Код основного мероприятия целевой статьи расходов | Наименование  муниципальной программы, подпрограммы, основного мероприятия | Ответственный  исполнитель,  соисполнитель | Расходы, руб. | | | | | |
| 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Муниципальная программа «Развитие муниципальной кадровой политики» на 2019 – 2024 годы | | | Всего, в том числе: | 10 000 000 | 10 000 000 | 10 334  886,11 | 10 683  167,66 | 11 045  380,48 | 11 422  081,81 |
| Департамент кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода (управление делами администрации города Нижнего Новгорода) | 10 000 000 | 10 000 000 | 10 334  886,11 | 10 683  167,66 | 11 045  380,48 | 11 422  081,81 |
| Территориальные органы администрации  города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Департамент финансов администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Комитет по управлению городским имуществом и земельными ресурсами администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1. | 19 П 05 00000 | Организация и (или) проведение профессиональной переподготовки, повышения квалификации и иных мероприятий, направленных на развитие и повышение профессионального уровня муниципальных служащих по вопросам муниципального управления | Всего, в том числе: | 10 000 000 | 10 000 000 | 10 334  886,11 | 10 683  167,66 | 11 045  380,48 | 11 422  081,81 |
| Департамент кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода (управление делами администрации города Нижнего Новгорода) | 10 000 000 | 10 000 000 | 10 334  886,11 | 10 683  167,66 | 11 045  380,48 | 11 422  081,81 |
| 2. |  | Создание системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих | Всего, в том числе: | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Департамент кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Территориальные органы администрации  города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Комитет по управлению городским имуществом и земельными ресурсами администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Департамент финансов администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3. |  | Совершенствование нормативно-правовой базы в сфере муниципальной службы и кадровой политики | Всего, в том числе: | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Департамент кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Территориальные органы администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4. |  | Научно-методическое и информационное обеспечение муниципальной службы | Всего, в том числе: | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Департамент кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Территориальные органы администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Комитет по управлению городским имуществом и земельными ресурсами администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Департамент финансов администрации города Нижнего Новгорода | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

2.7. Анализ рисков реализации муниципальной программы

Недостаточное финансирование, не позволяющее обеспечить выполнение мероприятий.

Изменение социально-экономической обстановки в стране и в регионе.

3. Оценка планируемой эффективности муниципальной программы

Реализация мероприятий программы призвана способствовать созданию эффективной целостной системы формирования кадрового потенциала в администрации города Нижнего Новгорода.

По завершении программы в администрации города Нижнего Новгорода должно быть организовано обучение значительного числа муниципальных служащих по различным направлениям деятельности администрации города.

Таким образом, муниципальная программа позволит повысить эффективность и результативность деятельности муниципальных служащих и повысить профессиональный уровень муниципальных служащих.

Таблица 5

План реализации

муниципальной программы «Развитие муниципальной кадровой политики» на 2023-2028 годы»

на 2023 год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Код основного мероприятия целевой статьи расходов | | Наименование подпрограммы, задачи, основного мероприятия, мероприятия | Ответственный за выполнение мероприятия (управление, отдел) | | | Срок | | | | Показатели  непосредственного результата реализации мероприятия (далее - ПНР) | | | | | Объемы финансового  обеспечения, руб. | | | | | | | | |
| начала  реализации | | окончания реализации | |
| Наименование ПНР | | Ед. изм. | Значение | | Собственные городские средства | | Средства областного бюджета | | Средства федерального бюджета | | Прочие источники | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | | | 5 | | 6 | | 7 | | 8 | 9 | | 10 | | 11 | | 12 | | 13 | |
| Всего по муниципальной [программе](consultantplus://offline/ref=A5D948F86B6BB5B541E4CBA5F70D11400DAB5456F1E8F875B36702C3D8290901726A694F1059869AEAD1352CIFE0J) | | | | | | | | | | | | | | | | 10 000 000 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| Задача. Повышение профессионального уровня муниципальных служащих | | | | | | | | | | | | | | | | 10 000 000 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| 1. | 19П0500000 | Организация и (или) проведение профессиональной переподготовки, повышения квалификации и иных мероприятий, направленных на развитие и повышение профессионального уровня муниципальных служащих по вопросам муниципального управления | | | | | | | | | | | | | | 10 000 000 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| 1.1. |  | Организация и (или) проведение профессиональной переподготовки, повышения квалификации и иных мероприятий, направленных на развитие и повышение профессионального уровня муниципальных служащих по вопросам муниципального управления (диплом о профессиональной переподготовке, удостоверение о повышении квалификации, сертификат, иной подтверждающий документ) | | | Отдел развития кадрового потенциала департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода | 01.01.2023 | | 31.12.2023 | | Количество муниципальных служащих, прошедших обучение | | Чел. | | 600 | 10 000 000 | | 0 | | 0 | | 0 | |
| За счёт средств бюджета города | | Чел. | | 479 | 10 000 000 | |
| По федеральным и региональным программам, в рамках самообразования | | Чел. | | 121 | 0 | |
| 2. | Создание системы самостоятельной подготовки муниципальных служащих | | | | | | | | | | | | | | | - | | - | | - | | - | |
| 2.1. | Организация мероприятий по проведению квалификационного экзамена в целях оценки полученных муниципальным служащим знаний, навыков и профессионального уровня | | | | Отдел муниципальной службы департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода, кадровые подразделения администраций районов города, отдел правовой и кадровой работы департамента финансов администрации города Нижнего Новгорода,  отдел организационно-кадровой работы комитета по управлению городским имуществом и земельными ресурсами администрации города Нижнего Новгорода | 01.01.2023 | | 31.12.2023 | | Количество заседаний комиссии для проведения квалификационного экзамена муниципальных служащих | | Ед. | | 30 | - | | - | | - | | - | |
| 2.2. | Организация мероприятий по проведению аттестации в целях определения соответствия муниципального служащего замещаемой должности | | | | Отдел муниципальной службы департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода, кадровые подразделения администраций районов города, отдел правовой и кадровой работы департамента финансов администрации города Нижнего Новгорода,  отдел организационно-кадровой работы комитета по управлению городским имуществом и земельными ресурсами администрации города Нижнего Новгорода | 01.01.2023 | | 31.12.2023 | | Количество мероприятий по проведению аттестации | | Ед. | | 45 | - | | - | | - | | - | |
| 3. | Совершенствование нормативно-правовой базы в сфере муниципальной службы и кадровой политики | | | | | | | | | | | | | | | - | | - | | - | | - | |
| 3.1. | Разработка необходимых муниципальных правовых актов в сфере муниципальной службы и кадровой политики по результатам мониторинга действующего законодательства | | | | Отдел развития кадрового потенциала департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода | 01.01.2023 | | 31.12.2023 | | Количество принятых правовых актов | | Ед. | | 30 | - | | - | | - | | - | |
| 4. | Научно-методическое и информационное обеспечение муниципальной службы | | | | | | | | | | | | | | | - | | - | | - | | - | |
| 4.1. | Подготовка рекомендаций, памяток по актуальным вопросам прохождения муниципальной службы | | | | Отдел развития кадрового потенциала департамента кадровой политики и развития муниципального управления администрации города Нижнего Новгорода | 01.01.2023 | | 31.12.2023 | | Количество подготовленных материалов | | Ед. | | 2 | - | | - | | - | | - | |