УТВЕРЖДЕНО

распоряжением администрации

города Чебоксары

от 17.05.2024 № 302-р (в ред. распоряжения от 12.03.2025 №155-р)

ПОЛОЖЕНИЕ

о кадровой политике администрации города Чебоксары

1. Общие положения
	1. Настоящее Положение о кадровой политике администрации города Чебоксары (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Чувашской Республики от 05.10.2007 № 62 «О муниципальной службе в Чувашской Республике», в целях совершенствования деятельности администрации города Чебоксары, создания единой системы управления персоналом, обеспечивающей наиболее эффективное решение вопросов местного значения.
	2. Настоящее Положение определяет совокупность принципов, методов, задач и целей, обеспечивающих оптимальный баланс процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала, и ориентированных на достижение целей, стоящих перед администрацией города Чебоксары.
	3. В настоящем Положении применены следующие термины и определения:

кадровая политика – совокупность целей, задач и принципов, которые определяют направление и содержание работы с муниципальными служащими администрации города Чебоксары;

кадровый потенциал – это обобщающая характеристика способностей и возможностей персонала, имеющих необходимую квалификацию, прошедших профессиональную подготовку и обладающих специальными профессиональными знаниями, навыками, умениями, опытом работы и компетенциями в определенной сфере деятельности, способных эффективно выполнять свои функциональные обязанности;

персонал – кадровый состав (муниципальные служащие) администрации города Чебоксары;

управление персоналом – это практическая деятельность администрации города Чебоксары, направленная на обеспечение квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное использование кадрового потенциала.

* 1. Кадровая политика обеспечивает процесс оптимального сохранения, использования и развития кадрового потенциала, что способствует повышению эффективности деятельности администрации города Чебоксары по решению вопросов местного значения в целом.
	2. Нормативное правовое обеспечение кадровой политики осуществляется на основе соблюдения Конституции Российской Федерации, федеральных законов, Конституции Чувашской Республики, законов Чувашской Республики, муниципальных правовых актов города Чебоксары.
1. Базовые принципы кадровой политики
	1. Принципами формирования кадровой политики в администрации города Чебоксары являются:

принцип законности, предполагающий соблюдение законов и муниципальных правовых актов города Чебоксары при построении и реализации кадровой политики;

принцип системности, согласно которому кадровая политика рассматривается как целостная, динамично развивающаяся система, охватывающая все сферы управления персоналом и все категории муниципальных служащих администрации города Чебоксары;

принцип единства и равных возможностей, утверждающий равные возможности граждан при подборе, расстановке кадров, а также применение единых подходов к управлению персоналом во всех структурных подразделениях администрации города Чебоксары, так как главным критерием оценки муниципального служащего является соответствие его профессионально важных умений квалификационным требованиям;

принцип командного единства, который определяет ориентированность на муниципальных служащих, готовых работать в команде (сплоченном трудовом коллективе) для получения общего результата и умеющих согласовывать свои интересы с интересами коллектива;

принцип комплементарности ролей, предполагающий такой подбор и расстановку кадров в администрации города Чебоксары, чтобы положительные качества одного служащего гармонично взаимодополнялись положительными качествами другого, создавая тем самым единый работоспособный, компетентный и эффективный управленческий коллектив.

* 1. Изложенные принципы обеспечивают целостность кадровой политики, ориентацию на результат, а также возможность гибкого воздействия на все кадровые процессы.
1. Цель и задачи кадровой политики
	1. Целью кадровой политики является создание и развитие целостной системы управления персоналом для обеспечения качественного и оперативного решения задач, стоящих перед администрацией города Чебоксары, посредством максимальной реализации кадрового потенциала.
	2. Основными задачами кадровой политики, являются:

формирование и эффективное использование высокопрофессионального кадрового состава;

организация мероприятий по стимулированию муниципальных служащих;

создание оптимальных условий труда (службы);

создание условий для укрепления исполнительской дисциплины и повышения ответственности персонала за исполнение своих должностных обязанностей;

соблюдение Кодекса этики и служебного поведения муниципальных служащих исполнительно-распорядительного органа города Чебоксары - администрации города Чебоксары;

развитие социального партнерства.

1. Методы реализации кадровой политики
	1. Кадровое планирование.

Кадровое планирование - это целенаправленная, систематизированная деятельность, направленная на организацию рабочих (служебных) мест в необходимом количестве в соответствии с потребностями организации.

Главные цели кадрового планирования:

получение и удержание нужного числа персонала определённой квалификации;

предотвращение проблем, возникающих из-за нехватки или переизбытка кадров.

Одним из направлений долгосрочного кадрового планирования является подготовка кадров для муниципальной службы на договорной основе согласно статье 28.1 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» и статье 13.2 Закона Чувашской Республики от 05.10.2007 № 62 «О муниципальной службе в Чувашской Республике».

При краткосрочном планировании анализируются собственные трудовые ресурсы и оцениваются внешние источники (резервисты, выпускники учебных заведений, предложения на рынке).

* 1. Подбор персонала.

Приоритетным направлением формирования кадрового состава является применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу, а также назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности.

В администрации города Чебоксары применяют следующие технологии подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу:

скрининг - первичная оценка кандидатов, направивших резюме в администрацию города Чебоксары, в том числе с использованием платформ онлайн-рекрутинга (t[rudvsem.ru](https://trudvsem.ru/), hh.ru и др.), на соответствие квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы;

прелиминаринг - привлечение студентов за счет прохождения производственных или преддипломных практик и стажировок в структурных подразделениях администрации города Чебоксары;

рекрутинг - полная цепочка действий по поиску и найму, включающая размещение и продвижение объявлений (на официальном сайте города Чебоксары в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», социальных сетях и мессенджерах должностных лиц и т.д.), просмотр резюме, приглашение кандидатов для участия в конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы, принятие решения о трудоустройстве.

Подбор персонала основан на оценке соответствия кандидатов квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы:

к уровню профессионального образования;

стажу муниципальной службы или работы по специальности, направлению подготовки;

знаниям и умениям, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей;

к специальности, направлению подготовки (при наличии соответствующего решения представителя нанимателя (работодателя)).

Квалификационные требования для замещения должностей муниципальной службы утверждены статьей 6 Закона Чувашской Республики от 05.10.2007 № 62 «О муниципальной службе в Чувашской Республике», решением Чебоксарского городского Собрания депутатов от 02.02.2017 № 625 «О квалификационных требованиях к уровню профессионального образования, стажу муниципальной службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, необходимых для замещения должностей муниципальной службы, в органах местного самоуправления города Чебоксары» и должностными инструкциями муниципальных служащих.

[Положение](#P34) о проведении конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления города Чебоксары утверждено решением Чебоксарского городского Собрания депутатов от 27.10.2015 №49.

Основными принципами проведения конкурсного отбора являются:

равный доступ граждан Российской Федерации к муниципальной службе;

единство основных подходов и требований к проведению отбора и оценки муниципальных служащих;

открытость, прозрачность целей, методов и процедур отбора и оценки претендентов.

* 1. Формирование кадрового резерва.

Приоритетным направлением формирования кадрового состава является также создание кадрового резерва и его эффективное использование.

Резерв управленческих кадров муниципального образования города Чебоксары ‒ это группа высококвалифицированных и перспективных лиц, имеющих опыт руководящей либо управленческой деятельности, успешно проявивших себя в сфере профессиональной и (или) общественной деятельности, обладающих необходимыми профессионально-деловыми и личностными качествами и высокой степенью ответственности, позволяющими рассматривать их в качестве кандидатов для замещения руководящих должностей.

Порядок формирования, подготовки и использования резерва управленческих кадров муниципального образования города Чебоксары утвержден постановлением главы города Чебоксары от 30.12.2013 № 98.

Кадровый резерв – это перечень лиц, соответствующих установленным квалификационным требованиям и иным требованиям к должностям (группам должностей) муниципальной службы и способных по своим деловым и личностным качествам осуществлять профессиональную деятельность по соответствующим должностям (группам должностей) муниципальной службы исполнительно-распорядительного органа местного самоуправления города Чебоксар.

Положение о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы в исполнительно-распорядительном органе местного самоуправления утверждено постановлением администрации города Чебоксары от 28.02.2011 №36.

* 1. Адаптация персонала.

Адаптация включает в себя ряд мероприятий, направленных на оптимизацию процесса вхождения в должность, ознакомление и приспособление работников к содержанию и условиям служебной деятельности, а также к социальной среде организации.

Одним из приоритетных направлений адаптации персонала является наставничество - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Положение о наставничестве в исполнительно-распорядительном органе города Чебоксары – администрации города Чебоксары утверждено распоряжением администрации города Чебоксары от 03.03.2025 № 125-р.

*(в ред. распоряжения от 12.03.2025 №155-р)*

* 1. Расстановка кадров.

Расстановка кадров - это оптимальное распределение персонала по подразделениям и должностям администрации города Чебоксары с учётом профессиональных качеств, которая позволяет создать условия для профессионального роста каждого муниципального служащего.

* 1. Повышение уровня профессиональной компетентности.

Повышение уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих осуществляется посредством системы профессионального развития, включающего в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию.

Обучение муниципальных служащих рассматривается как централизованный и целенаправленный непрерывный образовательный процесс, который начинается со дня поступления на муниципальную службу, продолжается на всем протяжении служебной деятельности и является обязательным условием служебного и профессионального роста.

Обучение муниципальных служащих проводится за счет бюджета города Чебоксары на основании муниципальной программы города Чебоксары «Развитие потенциала муниципального управления», утвержденной постановлением администрации города Чебоксары от 30.12.2013 № 4446.

* 1. Мотивация персонала.

Мотивация - это система материальных и нематериальных стимулов, поощрений и наказаний, которая побуждает персонал выполнять задачи и добиваться результатов.

Приоритетным направлением совершенствования системы мотивации является материальное и нематериальное стимулирование муниципальных служащих:

качественно выполняющих свои должностные обязанности;

отличающихся активностью при выполнении поставленных задач и получивших при этом дополнительные положительные результаты труда;

вносящих рациональные предложения по улучшению работы в направлении своей деятельности;

имеющих высокую профессиональную квалификацию и полезный практический опыт, эффективно использующийся в решении поставленных задач.

К материальному стимулированию относится:

ежемесячные выплаты (ежемесячное денежное поощрение, ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы, ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе, ежемесячная выплата за классный чин муниципального служащего);

иные дополнительные выплаты (премии за выполнение особо важных и сложных заданий, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальная помощь);

поощрения за безупречную и эффективную муниципальную службу.

[Положение](#P60) об оплате труда лиц, замещающих муниципальные должности и должности муниципальной службы в органах местного самоуправления города Чебоксары, Порядок поощрения лиц, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления города Чебоксары утверждены решением Чебоксарского городского Собрания депутатов от 19.12.2023 №1470.

Положении о порядке премирования лиц, замещающих должности муниципальной службы в исполнительно-распорядительном органе города Чебоксары - администрации города Чебоксары, утверждено постановлением администрации города Чебоксары от 10.2017 № 2466.

К нематериальному стимулированию относится:

признание результатов профессиональной деятельности - награждение государственными наградами Российской Федерации и Чувашской Республики, ведомственными наградами министерств Российской Федерации и Чувашской Республики, наградами Государственного Совета Чувашской Республики, органов местного самоуправления города Чебоксары, объявление благодарности Главы Чувашской Республики и благодарности главы города Чебоксары и т.д.;

проведение ежегодного конкурса «Лучший муниципальный служащий города Чебоксары»;

социальные гарантии - медицинское обслуживание, обязательное страхование на случай причинения вреда здоровью и имуществу муниципального служащего в связи с исполнением им должностных обязанностей и обязательное государственное социальное страхование на случай заболевания или утраты трудоспособности в период прохождения муниципальной службы или после ее прекращения, но наступивших в связи с исполнением им должностных обязанностей;

профессиональное развитие (дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию) за счет бюджета города Чебоксары;

обеспечение комфортных организационно-технических и психофизиологических условий;

представление возможности для самореализации, в том числе повышение сложности и ответственности выполняемых задач, содействие продвижению по службе;

участие в корпоративных мероприятиях, в мероприятиях по командообразованию и т.д.

* 1. Оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации.

Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. [Положение о проведении аттестации муниципальных служащих в городе Чебоксары утверждено решением Чебоксарского городского собрания депутатов от 22.05.2008 № 1013](http://www.gcheb.cap.ru/gov/administraciya/otdel-kadrov-vakansii-konkursi-kadrovij-rezerv/normativno-pravovaya-baza/municipaljnie-pravovie-akti-goroda-cheboksari/reshenie-cheboksarkogo-gorodskogo-obraniya-deputat).

1. Оценка эффективности кадровой политики

Показатели и критерии оценки эффективности кадровой политики представлены в приложении к настоящему Положению.

1. Ответственность за реализацию кадровой политики
	1. Кадровая политика реализуется в тесной взаимосвязи с антикоррупционной политикой администрации города Чебоксары.
	2. За реализацию единой кадровой политики администрации города Чебоксары отвечает заместитель главы администрации города Чебоксары – руководитель аппарата.
	3. Для реализации кадровой политики управлением кадровой политики администрации города Чебоксары разрабатываются соответствующие локальные нормативные документы, позволяющие осуществлять достижение поставленных целей.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение

к Положению о кадровой политике администрации города Чебоксары

**Показатели и критерии оценки эффективности кадровой политики администрации города Чебоксары**

за \_\_\_\_\_\_\_20\_ год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей эффективности | Критерии оценки показателя | План (%) | Вес показателя |
| 1 | **Общие показатели** |
| 1.1 | Количественный состав персонала | Укомплектованность учреждения кадрами не менее 90% от штатного расписания | 100 | 4 |
| 1.2 | Качественный состав персонала | Количество муниципальных служащих, соответствующих квалификационным требованиям для замещения должностей муниципальной службы, утвержденным Законом Чувашской Республики от 05.10.2007 №62, решением Чебоксарского городского Собрания депутатов от 02.02.2017 №625 и должностными инструкциями муниципальных служащих, - 100% | 100 | 3 |
| 1.3 | Уровень текучести кадров  | Доля муниципальных служащих города Чебоксары, уволенных с должностей муниципальной службы в течение года, - не более 21,0% | 100 | 3 |
| Доля муниципальных служащих, уволенных с должностей муниципальной службы в течение первого года службы по неуважительным причинам (собственное желание), в общем количестве уволенных - не более 18,0% | 100 | 3 |
| 1.4 | Целевое и эффективное использование бюджетных средств, выделенных на оплату труда и развитие персонала | Исполнение бюджетной сметы за отчетный период: бюджетные средства освоены в полном объёме и в установленные сроки в соответствии с бюджетным законодательством и муниципальными правовыми актами. Отсутствие установленных фактов неэффективного и нецелевого расходования бюджетных средств | 100 | 3 |
| 1.5 | Условия и охрана труда (уровень производственного травматизма) | Коэффициент частоты производственного травматизма (количество несчастных случаев, происходящих на 100 муниципальных служащих) - 0 | 100 | 3 |
| 1.6 | Соблюдение требований трудового законодательства и законодательства о муниципальной службе | Отсутствие выявленных в учреждении нарушений требований законодательства со стороны контролирующих и надзорных органов | 100 | 3 |
| 1.71.8 | Удовлетворенность трудом | Ежегодное проведение исследования уровня вовлеченности персонала, в котором принимают участие не менее 70% муниципальных служащих | 100 | 3 |
| Доля муниципальных служащих, оценивших условия и результаты своей работы, морально-психологический климат в коллективе не ниже оценки «удовлетворительно», - не менее 80,0% от числа опрошенных | 100 | 3 |
| Отсутствие индивидуальных и коллективных трудовых споров | 100 | 3 |
|  | Удовлетворенность населения деятельностью органов местного самоуправления города Чебоксары в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28.04.2008 №607 | По результатам научно-исследовательской работы по изучению общественного мнения показатель удовлетворенности деятельностью органов местного самоуправления города Чебоксары - не менее 58%  | 100 | 3 |
| 2 | **Кадровое планирование** |
| 2.1 | Подготовка кадров на договорной основе | Заключены договора о целевом обучении с обязательством последующего прохождения муниципальной службы (при наличии средств в бюджете города Чебоксары) | 100 | 3 |
| 3 | **Подбор персонала** |
| 3.1 | Обеспечение информационной открытости администрации города как работодателя | Вакансии администрации города ежемесячно размещаются (обновляются) на официальном сайте города Чебоксары в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (на 1 число месяца) | 100 | 3 |
| Использование платформ онлайн-рекрутинга. По запросу руководителей подразделений актуальные вакансии размещаются на trudvsem.ru, hh.ru – в 100% случаев | 100 | 3 |
| По запросу руководителей подразделений проводятся конкурсы на замещение вакантной должности муниципальной службы согласно решению Чебоксарского городского Собрания депутатов от 27.10.2015 №49 – в 100% случаев | 100 | 3 |
| 3.2 | Привлечение студентов  | Заключены договора с учебными заведениями среднего и высшего образования на прохождение студентами производственных или преддипломных практик и стажировок в структурных подразделениях администрации города Чебоксары | 100 | 3 |
| 4 | **Формирование кадрового резерва** |
| 4.1 | Сформированность резервов | Сформированы резерв управленческих кадров муниципального образования города Чебоксары (постановление главы города Чебоксары от 30.12.2013 № 98) и кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы в исполнительно-распорядительном органе местного самоуправления (постановлением администрации города Чебоксары от 28.02.2011 №36) | 100 | 3 |
| 4.2 | Использование резервов | Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещенных на конкурсной основе и (или) на основе назначения из резервов кадров администрации города, в общем числе вакантных должностей муниципальной службы, замещение которых предусмотрено по конкурсу, -100% | 100 | 3 |
| Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва исполнительно-распорядительного органа города - администрации города Чебоксары, – не менее 18,3% | 100 | 3 |
| Доля лиц, назначенных из резерва управленческих кадров города Чебоксары, в общей численности лиц, включенных в резерв управленческих кадров города Чебоксары, – не менее 20% | 100 | 3 |
| 5 | **Адаптация персонала** |
| 5.1 | Применение института наставничества в соответствии с распоряжением администрации города Чебоксары от 03.03.2025 №125-р *(в ред. распоряжения от 12.03.2025 №155-р)* | Доля муниципальных служащих, в отношении которых применяется институт наставничества, в общей численности муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы, по которым предусмотрено осуществление наставничества, – 100% | 100 | 3 |
| 6 | **Расстановка кадров** |
| 6.1 | Профессиональный рост муниципальных служащих | Осуществлять перевод муниципальных служащих на вышестоящие должности с учётом их профессиональных качеств и уровня профессиональной компетентности – в 100% случаев | 100 | 3 |
| 7 | **Повышение уровня профессиональной компетентности** |
| 7.1 | Обучение муниципальных служащих | Количество муниципальных служащих города Чебоксары, прошедших дополнительное профессиональное образование или участвовавших в мероприятиях по профессиональному развитию в текущем году за счет средств бюджета города Чебоксары, – не менее 100 человек | 100 | 3 |
| Доля лиц, прошедших обучение или участвовавших в мероприятиях по профессиональному развитию, в общем количестве лиц, состоящих в резерве кадров администрации города Чебоксары и резерве управленческих кадров города Чебоксары, - не менее 10% | 100 | 3 |
| Доля лиц главной и ведущей группы должностей (до уровня начальника управления), прошедших обучение по образовательным программам в области эффективного муниципального управления / в сфере совершенствования управленческих компетенций, - 100% | 100 | 3 |
| 7.2 | Обучение муниципальных служащих по антикоррупционным тематикам | Доля лиц, ответственных за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений, прошедших обучение или участвовавших в мероприятиях по профессиональному развитию по вопросам противодействия коррупции, – 100% | 100 | 3 |
| Количество муниципальных служащих, участвовавших в мероприятиях по профессиональному развитию или прошедших обучение по программам повышения квалификации, в которые включены вопросы по антикоррупционной тематике, - 25 чел. | 100 | 3 |
| Доля муниципальных служащих города Чебоксары, в должностные обязанности которых входит участие в проведении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, принявших участие в мероприятиях по профессиональному развитию в области противодействия коррупции, в том числе прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам – не менее 33% | 100 | 3 |
| 8 | **Мотивация персонала** |
| 8.1 | Материальная мотивация | Ежемесячные выплаты и иные дополнительные выплаты соответствуют решению Чебоксарского городского Собрания депутатов от 19.12.2023 №1470 | 100 | 3 |
| При определении размера премии учитываются выполнение каждым муниципальным служащим показателей премирования, утвержденных постановлением администрации города Чебоксары от 10.2017 № 2466, в т.ч. качество исполнения должностных обязанностей (соответствие установленным нормам, отсутствие дефектов, полнота исполнения, эффективность выполнения) и своевременность выполнения обязанностей (исполнение обязанностей к установленному сроку, отсутствие просрочек исполнения) | 100 | 3 |
| 8.2 | Нематериальная мотивация | Проведен ежегодный конкурс «Лучший муниципальный служащий города Чебоксары» | 100 | 3 |
| Проведена наградная кампания ко Дню местного самоуправления | 100 | 3 |
| 9 | **Оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации** |
| 9.1 | Аттестация муниципальных служащих | Для всех муниципальных служащих, подлежащих аттестации, проведена аттестация согласно решению Чебоксарского городского Собрания депутатов от 22.05.2008 № 1013 | 100 | 3 |
|  | **ИТОГО** |  | **-** | **100** |

Максимальная суммарная величина комплексного показателя оценки эффективности кадровой политики администрации города Чебоксары составляет 100 баллов. Общее количество набранных баллов свидетельствует о следующей степени эффективности:

сумма баллов равна или более 75 - высокая;

сумма баллов от 60 до 74 - средняя;

сумма баллов менее 60 - низкая.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_