АДМИНИСТРАЦИЯ ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
(АДМИНИСТРАЦИЯ ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА)

НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКАН ШЕЛАН МУНИЦИПАЛЬНИ КІОШТАН АДМИНИСТРАЦИ
(ШЕЛАН МУНИЦИПАЛЬНИ КІОШТАН АДМИНИСТРАЦИ)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.06.2025 № 80-1-п

г. Шали

«Об утверждении муниципальной программы «Привлечение на муниципальную службу молодых специалистов для работы в органах местного самоуправления Шалинского муниципального района»

В соответствии с Федеральным законом от 20 марта 2025 года № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Чеченской Республики от 26 июня 2007 года № 36-РЗ «О муниципальной службе в Чеченской Республике», руководствуясь Уставом, администрация Шалинского муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Привлечение на муниципальную службу молодых специалистов для работы в органах местного самоуправления Шалинского муниципального района» на 2025-2027 годы согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Настоящее постановление разместить на официальном сайте администрации Шалинского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по общим вопросам Дадаева Х.Х.
4. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания.

Глава администрации Т-А.В. Ибрагимов

Приложение
к постановлению главы
администрации
Шалинского муниципального
района
«20» 06 2025г.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«Привлечение на муниципальную службу молодых специалистов для работы в органах местного самоуправления Шалинского муниципального района»

Стратегические приоритеты развития муниципальной программы

Муниципальная служба- это профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе в органах местного самоуправления по исполнению их полномочий. От компетентности, профессионализма муниципальных служащих зависит эффективная реализация как государственной, так и муниципальной социально-экономической политики в Шалинском муниципальном районе.

Повышение эффективности управления муниципальной службой возможно только при наличии высококвалифицированных кадров в органах местного самоуправления Шалинского муниципального района (далее- ОМС Шалинского МР). От того, насколько профессионально и эффективно действуют эти органы, зависит степень доверия населения к власти.

В настоящее время развитию муниципальной службы в ОМС Шалинского МР присущи следующие проблемы:

- недостаточный для работы в современных условиях уровень профессионального образования муниципальных служащих (в том числе в сфере цифровой трансформации государственного и муниципального управления);

недостаточно высокий уровень использования кадрового резерва на местах, как основного источника обновления и пополнения кадрового состава муниципальной службы;

недоработаны правовые, организационные и социальные вопросы привлечения и закрепления молодых специалистов на муниципальной службе;

отсутствие позитивного мнения о престижности муниципальной службы, как вида профессиональной деятельности, ее популяризации, направленной на привлечение молодежи на муниципальную службу, с учетом ее потребности в социализации и профессиональной самореализации.

С учетом вышеизложенного, становится необходимым принятие муниципальной программы по поиску, привлечению, адаптации и сохранению молодых специалистов для работы в органах ОМС Шалинского МР, в рамках одного из направлений кадровой работы в органах местного

самоуправления. При реализации данной Программы стоит учитывать коммуникативные особенности молодежи и постоянно развивающиеся формы передачи и восприятия информации, востребованные в молодежной среде.

Таким образом, в органах местного самоуправления возникает потребность в грамотных и квалифицированных специалистах, образование которых соответствовало бы замещаемым должностям и квалификационным требованиям. В соответствии с долгосрочной программой развития муниципальной службы, необходимо осуществлять профессиональное развитие муниципальных служащих с учетом современных потребностей и динамики развития муниципальной службы. Важно, чтобы наряду с профессиональными знаниями программы обучения содержали в себе такие направления, как развитие коммуникабельности, социальной ответственности, высокой внутренней культуры, организаторских способностей муниципальных служащих, которые необходимы при работе с населением.

Для решения перечисленных проблем, ОМС Шалинского МР необходимо на системной основе предусмотреть бюджетные средства на обучение муниципальных служащих, проведение мероприятий по повышению престижа муниципальной службы.

Формирование квалифицированного кадрового состава муниципальной службы во многом зависит от качества работы с резервом кадров, возникает необходимость в проведении конкурсов на включение в кадровый резерв органов местного самоуправления. Проведение конкурсных отборов является основным механизмом обеспечения доступа граждан к муниципальной службе, важной особенностью которых является возможность применения различных методов оценки профессионального уровня кандидатов (тестирование, личностная оценка, собеседование и др.), что позволяет более обоснованно принимать кадровые решения и провести адаптацию, в том числе оценить их знания и умения, а также потенциал к саморазвитию.

Последовательная реализация мероприятий Программы приведет к созданию условий для развития муниципальной службы в ОМС Шалинского МР, повышению ее роли и престижа, эффективности и результативности проводимой кадровой политики.

Основные цели Программы:

- обеспечение профессионального развития муниципальных служащих;
- повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе путем внедрения кадровых технологий;
- оптимизация системы непрерывного обучения муниципальных служащих, создание необходимых условий для самостоятельного получения ими профессионального образования;
- совершенствование правового регулирования муниципальной службы с особенностями ее прохождения;
- обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе с учетом

уровня квалификации, их профессиональных и личностных качеств, а также мотивации посредством внедрения детализированной системы квалификационных требований;

- увеличение числа квалифицированных специалистов на муниципальной службе, с постепенным доведением доли муниципальных служащих в возрасте до 35 лет в общей численности муниципальных служащих ОМС Шалинского МР;
- повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы;
- формирование молодежного кадрового резерва и активное ее использование при замещении вакантных должностей муниципальной службы, создание организационных условий для ее формирования и согласование с начальниками отделов графика встреч с его участниками по обсуждению предложений об улучшении деятельности и роли молодежи в этом процессе. Итогом работы по формированию и использованию молодежного резерва является выдвижение его наиболее перспективных представителей для работы в органах местного самоуправления, укреплению деловых связей в молодежном коллективе, выявление потенциальных лидеров в молодежной среде.

Перечень мероприятий по поиску, привлечению, адаптации и сохранению молодежи на муниципальной службе в органах местного самоуправления Шалинского муниципального района

	Мероприятие	Содержание	Срок	Результат	Ответственный исполнитель
I. Информационная политика					
1.1.	Создание на официальном сайте органа местного самоуправления раздела, адресованного молодежи	Размещение на странице сайта раздела, содержащего изложенную в доступном и понятном формате информацию для молодежи о целях и особенностях деятельности ОМС, направленной на популяризацию и привлечение кандидатов для поступления на муниципальную службу Чеченской Республики из числа молодежи	до конца 2025г.	Регулярное обновление информации	Специалист по информационным технологиям
1.2.	Размещение в открытом доступе информации о вакантных должностях муниципальной службы и квалификационных требованиях для их замещения	Размещение объявлений об отборе кандидатов для замещения всех имеющихся вакантных должностей в ОМС на официальном сайте, а также на сайте «Работа в России» и иных популярных в молодежной среде сайтах, площадках и социальных сетях (с учетом возможностей органов власти и с учетом целевой аудитории)	Постоянно	Доля опубликованных вакансий от общего числа замещенных вакансий	Специалист по кадровой работе

1.3.	Взаимодействие с образовательными организациями высшего образования по вопросам прохождения практики студентами	Установление партнерских связей с образовательными организациями, осуществляющими образовательную деятельность по видам профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, применяемых в ОМС, и регулярная организация практической подготовки студентов	Ежегодно	Доля практикантов, поступивших на муниципальную службу в ОМС, от их общего числа	Руководитель ОМС, специалист по кадровой работе
1.4.	Ознакомительные и профориентационные мероприятия для потенциальных кандидатов к поступлению на муниципальную службу	Организация и проведение мероприятий представителями кадровой службы с выпускниками 9-11 классов с целью формирования объективного мнения о деятельности ОМС и привлечения молодежи на муниципальную службу, путем создания позитивного имиджа профессий	Ежегодно	Количество мероприятий в год	Специалист по кадровой работе
11. Привлечение и адаптация молодежи					
2.1.	Проведение конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы или на включение в кадровый резерв	Организация и проведение конкурсных процедур на замещение вакантной должности, включение соответствующих квалификационным требованиям кандидатов в	ежегодно	Регулярно	Специалист по кадровой работе

		кадровый резерв ОМС, эффективное использование кадрового резерва при назначении на вакантные должности			
2.2.	Разработка индивидуальной программы адаптации для молодых специалистов (согласно п.6 статьи 3 ФЗ №489 от 20.12.2020г. «О молодежной политике в Российской Федерации» молодым специалистом является гражданин РФ в возрасте до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам)	Индивидуальная адаптация направлена на упорядочение процесса вхождения в должность посредством реализации кадровых технологий, таких как наставничество и профессиональное развитие для молодых специалистов, впервые принятых на муниципальную службу	В течение 10 дней после поступления на муниципальную службу	Охват молодых специалистов	Специалист по кадровой работе
2.3.	Организация наставничества в ОМС	Подбор и назначение наставников для молодых специалистов, назначаемых впервые на муниципальную службу	По мере необходимости	Охват молодых специалистов	Руководитель ОМС, специалист по кадровой работе
III. Профессиональное развитие молодежи					
3.1.	Реализация образовательной программы по адаптации муниципальных служащих, впервые поступивших на муниципальную службу	Осуществление в рамках индивидуальной программы адаптации специальных информационно-ознакомительных мероприятий, ориентированных на молодых муниципальных служащих	Постоянно	Создание программы	Специалист по кадровой работе

3.2.	Приоритетное участие молодых муниципальных служащих в мероприятиях по профессиональному развитию	Осуществление мероприятий по профессиональному развитию в рамках индивидуальной программы адаптации для молодых муниципальных служащих	Ежегодно	Среднее число мероприятий на одного молодого муниципального служащего	Специалист по кадровой работе
3.3.	Участие молодых специалистов в служебных стажировках	Направление молодых специалистов в другие государственные органы и субъекты Российской Федерации на стажировку в рамках области профессиональной служебной деятельности	По решению представителя нанимателя	Доля молодых муниципальных служащих, направленных на служебную стажировку в течении 3 лет	Руководитель ОМС, специалист по кадровой работе
IV. Поддержка инициатив и социальной активности молодежи					
4.1.	Формирование молодежного кадрового резерва ОМС	Проведение конкурсных процедур лучших инициатив и проектов для оптимизации деятельности ОМС среди наиболее активных выпускников учебных заведений, способных работать в условиях многозадачности, с применением кадровых технологий таких, как тестирование, личностная оценка, собеседование и другие	По мере необходимости	Число молодых муниципальных служащих, включенных в резерв кадров	Специалист по кадровой работе
4.2.	Организация и поддержка внеслужебной активности по социальным, культурным и политическим вопросам	Организация и проведение тематических командообразующих мероприятий в сфере	Ежеквартально	Количество реализованных проектов	Специалист по организационным мероприятиям

	(участие в социальных проектах, экскурсиях, митингах и др.)	спорта, патриотизма, социального волонтерства и профессиональной этики
4.3.	Конкурсы профессионального мастерства и поощрение саморазвития молодежи	Организация и проведение конкурса по определению лучших муниципальных служащих, их поощрение и развитие возможностей для дальнейшей профессиональной самореализации

	Постоянно	Не менее 1 встречи руководителя ОМС с молодыми муниципальными служащими в год	Руководитель ОМС, специалист по кадровой работе