



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОБОЛЬСКА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

30 марта 2020 г.

№ 55-рк

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Tobolske»

В соответствии с постановлением Администрации города Tobolska от 17.03.2020 №14-пк «Об утверждении Порядка разработки, утверждения, реализации и оценки эффективности муниципальных программ города Tobolska», руководствуясь статьями 40 и 44 Устава города Tobolska:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Tobolske» согласно приложению к настоящему распоряжению.
2. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01.04.2020.
3. Управлению делами Администрации города Tobolska разместить распоряжение на официальном сайте муниципального образования город Tobolsk на портале органов государственной власти Тюменской области (www.tobolsk.admtymen.ru) и Администрации города Tobolska (www.admtobolsk.ru).

Глава города

М.В. Афанасьев

ПРИЛОЖЕНИЕ

к распоряжению
Администрации города Тобольска
от 30 марта 2020 г. № 55-рк

Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске»

Паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Тобольске»

Правовое обоснование программы	<ul style="list-style-type: none">- Бюджетный кодекс Российской Федерации;- Федеральный закон от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;- Указ Президента Российской Федерации от 21.12.2017 №618 «Об основных направлениях государственной политики по развитию конкуренции»;- Закон Тюменской области от 05.07.2007 №10 «О муниципальной службе в Тюменской области»;- Устав города Тобольска;- решение Тобольской городской Думы от 27.11.2015 №66 «Об утверждении Положения о муниципальной службе в городе Тобольске»;- распоряжение Администрации города Тобольска от 26.02.2015 №346 «Об утверждении положения о проведении аттестации муниципальных служащих в администрации города Тобольска»;- распоряжение Администрации города Тобольска от 26.02.2015 №347 «Об утверждении Положения о порядке проведения квалификационного экзамена муниципальных служащих в администрации города Тобольска»;- распоряжение Администрации города Тобольска от 20.09.2011 №2058 «О резерве управленческих кадров администрации города Тобольска»;- постановление Администрации города Тобольска от 30.06.2017 №46 «О порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации города Тобольска».
Разработчик программы	Комитет муниципальной службы, кадров и наград Управления делами Администрации города Тобольска
Участники программы	Отраслевые органы Администрации города Тобольска
Цель программы	Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска

Задачи программы	<p>1. Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования.</p> <p>2. Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих.</p>
Сроки реализации программы	2020-2022 годы
Объемы и источники финансирования программы (с разбивкой по годам)	Финансирование Программы осуществляется за счёт текущего финансирования органа местного самоуправления
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<p>Увеличение уровня до 75% доли должностных инструкций муниципальных служащих, разработанных с учетом единых подходов к формированию квалификационных требований к знаниям и умениям муниципальных служащих.</p> <p>Сохранение на уровне 100% доли лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве лиц, включенных в кадровый резерв.</p> <p>Сохранение на уровне 100% доли муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации.</p> <p>Сохранение количества муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования за счет средств бюджета города Тобольска.</p>

1. Характеристика проблем, на решение которых направлена муниципальная программа

Одними из основных принципов муниципальной службы являются профессионализм и компетентность муниципальных служащих, а также ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

Развитие института 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.

Проблемы, сдерживающие развитие муниципальной службы в городе Тобольске:

1. Несовершенство организационных основ управления кадровым составом муниципальной службы.

Причины возникновения проблемы:

- недостаточно эффективный отбор кандидатов на должности муниципальной службы;

– недостаточное использование современных методов оценки персонала.

В соответствии со статьей 32 Федерального закона от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 25-ФЗ), одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы является назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности. Необходимо внедрение единых подходов к формированию квалификационных требований к знаниям и умениям муниципальных служащих.

В соответствии со статьей 33 Федерального закона №25-ФЗ в муниципальных образованиях в соответствии с муниципальными правовыми актами может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы.

Кадровый резерв формируется в целях содействия должностному росту муниципальных служащих, повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления на основе улучшения кадрового состава муниципальной службы города Тобольска, его эффективного использования для повышения уровня качества оказываемых муниципальных услуг, обеспечения непрерывности и преемственности муниципального управления.

Недостаточно эффективный отбор лиц для постановки в кадровый резерв и недостаточный уровень работы с ними может стать причиной формирования кадрового состава, не способного эффективно реализовывать мероприятия в рамках решения вопросов местного значения.

Для решения указанной проблемы необходимо осуществлять информационно-методическое сопровождение работы комиссии по формированию кадрового резерва. Члены комиссии по формированию кадрового резерва при подготовке к заседанию комиссии должны составлять перечень вопросов для оценки кандидатов в кадровый резерв и принимать активное участие в работе комиссий непосредственно на заседаниях.

В соответствии с Федеральным законом №25-ФЗ, одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы является содействие продвижению по службе муниципальных служащих. Необходимо внедрение механизмов, обеспечивающих сохранение кадрового потенциала муниципальной службы в органах местного самоуправления.

Также одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципальной службы является применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении. В связи с этим есть необходимость во внедрении комплексного диагностического метода оценки персонала.

2. Несовершенство подходов к профессиональному развитию муниципальных служащих.

Причины возникновения проблемы:

– недостаточное количество программ дополнительного профессионального образования по узким отраслевым направлениям;

– недостаточное количество иных мероприятий профессионального развития муниципальных служащих.

В соответствии с Федеральным законом №25-ФЗ муниципальная служба признается профессиональной деятельностью, что предполагает наличие высокой квалификации у муниципальных служащих и требует от них особого профессионализма, приобретаемого и поддерживаемого в результате систематического и непрерывного образования.

Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

Реализация программ повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Реализация программ профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Необходимо внедрение более гибкой системы получения новых и обновления имеющихся у муниципальных служащих знаний, умений и навыков, переход к системе их непрерывного профессионального развития. Данная система должна предусматривать как получение муниципальными служащими дополнительного профессионального образования, так и их участие в иных мероприятиях образовательного характера (семинарах, тренингах, мастер-классах и других мероприятиях).

Одним из методов оценки профессионализма муниципальных служащих является проведение аттестации и квалификационного экзамена. В соответствии со статьей 18 Федерального закона №25-ФЗ аттестация муниципальных служащих проводится один раз в три года, в целях определения соответствия замещаемой должности муниципальной службы.

Факторный анализ фактических значений целевых показателей

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Динамика значений показателей			Факторный анализ
			2017 г.	2018 г.	2019 г.	
1.	Доля лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве лиц, включенных в	%	100	100	100	На значение показателя влияет количество лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной

	кадровый резерв					<p>службы, в общем количестве лиц, включенных в кадровый резерв 2017 г. – 100 %; 2018 г. – 100 %; 2019 г. – 100 %.</p> <p>Динамика сложилась стабильная в связи с организацией периодического контроля со стороны непосредственных руководителей за деятельностью муниципальных служащих и оказание профессиональной помощи в выполнении должностных обязанностей.</p>
2.	Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования	чел.	108/29	109/38	80/24	<p>На значение показателя влияет количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования 2017 г. – 108/29 чел.; 2018 г. – 109/38 чел.; 2019 г. – 80/24 чел.</p> <p>Наблюдается снижение динамики значений показателя в связи с тем, что уменьшилось количество лиц, направленных на обучение от Аппарата Губернатора Тюменской области.</p>
3.	Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем	%	100	100	100	<p>На значение показателя влияет количество муниципальных</p>

	количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации					<p>служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации.</p> <p>2017 г. – 100 %; 2018 г. – 100 %; 2019 г. – 100 %.</p> <p>Динамика сложилась стабильная в связи с постоянной работой муниципальных служащих по изучению правовых актов, регулирующих прохождение муниципальной службы и профессиональной деятельности.</p>
4.	Доля должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей муниципальной службы	%	69	89	68	<p>На значение показателя влияет количество должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей муниципальной службы.</p> <p>2017 г. – 69 %; 2018 г. – 89 %; 2019 г. – 68 %.</p> <p>Наблюдается незначительное снижение динамики значений показателя в связи с несоответствием потребностей соискателя с предлагаемыми уровнем заработной платы в органе местного самоуправления.</p>

Выявленная проблематика:

1. Несовершенство организационных основ управления кадровым составом муниципальной службы.
2. Несовершенство подходов к профессиональному развитию муниципальных служащих.

2. Цели и задачи Программы

№ п/п	Задачи	Решаемые проблемы	Ожидаемый социально-экономический эффект	Ответственный (Участники)
1	2	3	4	5
Цель: Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска				
1	Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования.	Несовершенство организационных основ управления кадровым составом муниципальной службы	Повышение качества формирования кадрового состава муниципальной службы	Комитет муниципальной службы, кадров и наград Управления делами, отраслевые органы Администрации города Тобольска
2	Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих.	Несовершенство подходов к профессиональному развитию муниципальных служащих	Создание и эффективное применение системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих, повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих	Комитет муниципальной службы, кадров и наград Управления делами, отраслевые органы Администрации города Тобольска

	исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве лиц, включенных в кадровый резерв		профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, человек, Коб -общее количество лиц, включенных в кадровый резерв муниципальных служащих в Администрации города Тобольска, человек.							
Задача 2. Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих										
3.	Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования	чел.	Ежегодный мониторинг. Общее количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, / из них за счет местного бюджета	0	108/29	109/38	80 / 24	80/15	80/15	80/15
4.	Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации	%	Ежегодный мониторинг. Дат = МСа / МСпа x 100%, где: МСа - количество муниципальных служащих, соответствующих замещаемой должности по итогам проведения аттестации, человек, МСпа - количество муниципальных служащих, подлежащих аттестации, человек.	0	100	100	100	100	100	100

5.	Доля должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей муниципальной службы	%	Мониторинг 1 раз в полугодие. $Дкр = \frac{ДМСкр}{ДМСокр} \times 100\%$ где: ДМСкр - количество должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, ДМСокр - общее количество замещенных должностей муниципальной службы	0	69	89	68	69	70	72
----	--	---	---	---	----	----	----	----	----	----

Обоснование динамики плановых значений показателей результативности реализации муниципальной программы

1. «Доля должностных инструкций муниципальных служащих, разработанных с учетом единых подходов к формированию квалификационных требований к знаниям и умениям муниципальных служащих».

Значения показателей планируется увеличить до уровня 75% с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации и муниципальных правовых актов по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы.

2. «Доля лиц, успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве лиц, включенных в кадровый резерв».

Значения показателя планируется сохранять на уровне 100%.

3. «Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования за счет средств бюджета города».

Значения показателей формируются с учетом потребности в дополнительном профессиональном образовании муниципальных служащих. Основаниями для направления муниципального служащего на обучение по программам дополнительного профессионального образования являются: решение представителя нанимателя (работодателя); назначение (перевод) муниципального служащего на руководящую должность муниципальной службы в порядке должностного роста; поступление гражданина на муниципальную службу впервые; рекомендации аттестационной комиссии.

Значение показателя планируется обеспечить с учетом имеющейся потребности.

4. «Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации».

Значения показателей определены с учетом того, что аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года. Аттестации не подлежат муниципальные служащие: замещающие должности муниципальной службы менее одного года; достигшие возраста 60 лет; беременные женщины; находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта).

Успешное прохождение муниципальными служащими аттестации свидетельствует о соответствии замещаемой должности муниципальной службы.

Значения показателей планируется сохранить на уровне 100%.

5. «Доля должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей муниципальной службы».

Значения показателей планируется увеличить до уровня 70% с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации и муниципальных правовых актов для замещения должностей муниципальной службы.

4. Финансовое обеспечение муниципальной программы, источники финансирования

Финансирование Программы осуществляется за счёт текущего финансирования органа местного самоуправления.

5. Организация управления реализацией муниципальной программы

Управление делами Администрации города Тобольска:

а) реализует самостоятельно и обеспечивает реализацию Программы Участниками;

б) готовит отчет о реализации Программы;

в) осуществляет контроль реализации Программы.

В реализации Программы принимают отраслевые органы Администрации города Тобольска в части обеспечения участия муниципальных служащих отраслевого органа в мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию по программам повышения квалификации муниципальных служащих, применяя в том числе дистанционные методы обучения.

К реализации Программы могут привлекаться поставщики (подрядчики, исполнители), определение которых осуществляется в соответствии с законодательством о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, бюджетным и иным действующим законодательством Российской Федерации.

6. План основных мероприятий муниципальной программы

№ п/п	Наименование основного мероприятия / объектный перечень	Разработчик/ Участники	Сроки выполнения		Финансовые показатели, тыс. руб.			Региональная программа / Региональный проект (национальный проект)
			Начало выполнения	Окончание выполнения	2020 г.	2021 г.	2022г.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Всего по программе, в том числе источники финансирования					0	0	0	
Средства бюджета города Тобольска					0	0	0	
Средства бюджета Тюменской области					0	0	0	
Расходы на управление					0	0	0	
Цель: Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска								
1.	Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования	Комитет муниципальной службы, кадров и наград Управления делами, отраслевые органы Администрации города Тобольска	1 кв.2020 г.	4 кв. 2022 г.	X	X	X	
2.	Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих	Комитет муниципальной службы, кадров и наград Управления делами, отраслевые органы Администрации города Тобольска	1 кв.2020 г.	4 кв. 2022 г.	0	0	0	