



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОБОЛЬСКА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

14 марта 2023 г.

№ 20-рк

**О внесении изменений в муниципальную программу
«Развитие муниципальной службы в городе Tobольске»,
утвержденную распоряжением Администрации города Tobольска
от 30.03.2020 № 55-рк**

В соответствии с решениями Tobольской городской Думы от 30.11.2021 №143 «О бюджете города Tobольска на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов», от 30.11.2022 № 140 «О бюджете города Tobольска на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов», постановлением Администрации города Tobольска от 17.03.2020 №14-пк «Об утверждении Порядка разработки, утверждения, реализации и оценки эффективности муниципальных программ города Tobольска», руководствуясь статьями 40 и 44 Устава города Tobольска:

1. Внести в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в городе Tobольске», утвержденную распоряжением Администрации города Tobольска от 30.03.2020 № 55-рк (с изменениями, внесенными распоряжениями Администрации города Tobольска от 29.03.2021 № 35-рк, от 28.03.2022 №16-рк), следующие изменения:

1.1. Раздел «Паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в городе Tobольске» изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему распоряжению;

1.2. Раздел «1. Характеристика проблем, на решение которых направлена муниципальная программа» изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему распоряжению;

1.3. Раздел «3. Показатели результативности реализации муниципальной программы» изложить в новой редакции согласно приложению 3 к настоящему распоряжению;

1.4. Раздел «6. План мероприятий муниципальной программы» изложить в новой редакции согласно приложению 4 к настоящему распоряжению.

2. Управлению делами Администрации города Tobольска разместить распоряжение в официальном сетевом издании «Официальные документы города Tobольска» (www.tobolskdoc.ru), на официальном сайте Администрации

города Тобольска (www.admtobolsk.ru) и на официальном сайте муниципального образования город Тобольск на портале органов государственной власти Тюменской области (www.tobolsk.admtymen.ru).

Глава города



М.В. Афанасьев



Приложение 1
к распоряжению
Администрации города Тобольска
от 14 марта 2023 г. № 20-рк

**Муниципальная программа
«Развитие муниципальной службы в городе Тобольске»**

**Паспорт муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в городе Тобольске»**

Правовое обоснование программы	Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Постановление Правительства Российской Федерации от 07.10.2019 № 1296 «Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации»; Постановление Правительства Тюменской области от 28.12.2022 № 1021-п «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Тюменской области и муниципальной службы в Тюменской области на 2023 - 2024 годы»; 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»; Постановление Администрации города Тобольска от 30.06.2017 № 46 «О порядке формирования кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы администрации города Тобольска»; Постановление Администрации города Тобольска от 17.03.2020 № 14-пк «Об утверждении Порядка разработки, утверждения, реализации и оценки эффективности муниципальных программ города Тобольска»; Распоряжение Администрации города Тобольска от 20.09.2011 № 2058 «О резерве управленческих кадров администрации города Тобольска».
Разработчик программы	Комитет муниципальной службы, кадров и наград Управления делами Администрации города Тобольска
Участники программы	Отраслевые органы Администрации города Тобольска; Комитет муниципальной службы, кадров и наград Управления делами Администрации города Тобольска
Цели программы	Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска.
Задачи программы	1. Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования. 2. Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих.

Сроки реализации программы	2020 – 2025 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 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>



Приложение 2
к распоряжению
Администрации города Тобольска
от 14 марта 2023 г. № 20-рк

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;
- недостаточная степень внедрения современных информационных технологий, направленных на формирование собственного банка данных соискателей, желающих начать трудовую деятельность на муниципальной службе.

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.

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.

Для решения указанной проблемы необходимо:

- формировать, совершенствовать и применять современные механизмы подбора кадров муниципальной службы;
- обеспечить доступ граждан для заполнения формы резюме посредством электронного сервиса на сайте Администрации города;
- дополнительно к кадровому резерву сформировать базу электронных резюме, которая позволит в короткие сроки осуществлять поиск квалифицированных специалистов;
- предусмотреть формирование кадрового резерва на определенную должность.

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

N п/ п	Наименование показателя	Ед. изм.	Динамика значений показателей				Факторный анализ
			2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1.	Доля лиц, успешно	%	100	100	100	100	На значение показателя влияет количество лиц,

	прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве лиц, включенных в кадровый резерв						успешно прошедших оценку профессиональных знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве лиц, включенных в кадровый резерв 2018 г. – 100 %; 2019 г. – 100 %; 2020 г. – 100 %; 2021 г. – 100 %. 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.
2.	Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования	чел.	109/38	80/24	133/32	82/29	На значение показателя влияет количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования 2018 г. – 109/38 чел.; 2019 г. – 80/24 чел.; 2020 г. – 133/32 чел.; 2021 г. – 82/29 чел. Наблюдается снижение динамики значений показателя в связи с тем, что: уменьшилось количество лиц, направленных на обучение от Аппарата Губернатора Тюменской области.
3.	Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих,	%	100	100	100	100	На значение показателя влияет количество муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации. 2018 г. – 100 %; 2019 г. – 100 %;

	подлежащих аттестации						2020 г. – 100 %; 2021 г. – 100 %. Динамика сложилась стабильная в связи с постоянной работой муниципальных служащих по изучению правовых актов, регулирующих прохождение муниципальной службы и профессиональной деятельности.
4.	Доля должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей муниципальной службы	%	89	68	69	70	На значение показателя влияет количество должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей муниципальной службы. 2018 г. – 89 %; 2019 г. – 68 %; 2020 г. – 69 %; 2021 г. – 70 %. Динамика сложилась стабильная в связи с постоянной работой с гражданами, состоящими в кадровом резерве.

Выявлены проблемы:

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



Приложение 3
к распоряжению
Администрации города Тобольска
от 14 марта 2023 г. № 20-рк

3. Показатели результативности реализации муниципальной программы

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Методика расчета	Не обходимо направление изменений (↑, ↓, 0)	Базовые значения						Плановые показатели							
					2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13						
Цель: Развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска																		
Задача 1. Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования																		
1.1.	Доля должностных инструкций муниципальных служащих, разработанных с учетом единых подходов к формированию квалификационных требований к знаниям и умениям муниципальных служащих	%	Ежеквартальный мониторинг. Дди = Ддимс / Ддиоб x 100%, где: Ддимс - количество должностных инструкций муниципальных служащих, разработанных с учетом единых подходов к формированию квалификационных требований к знаниям и умениям муниципальных служащих, Ддиоб -общее количество должностных инструкций муниципальных	↑	Мониторинг осуществляется с 2020 г.						25	50	75	80	85	100		

2.2.	Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации	%	Ежегодный мониторинг. Дат = МСа / МСла x 100%, где: МСа - количество муниципальных служащих, соответствующих замещаемой должности по итогам проведения аттестации, человек, МСла - количество муниципальных служащих, подлежащих аттестации, человек.	0	100	100	100	100	100	100	100	
2.3.	Доля должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей муниципальной службы	%	Мониторинг 1 раз в полугодие. Дкр = ДМСкр / ДМСокр x 100%, где: ДМСкр - количество должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, ДМСокр - общее количество замещенных должностей муниципальной службы	0	89	68	69	70	72	73	74	75

Обоснование динамики плановых значений показателей результативности реализации муниципальной программы

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

Увеличение плановых значений показателя спрогнозировано с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации и муниципальных правовых актов по установлению квалификационных требований для замещения должностей муниципальной службы.

1.2. «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».

Плановые значения показателя планируется сохранять на уровне 100%.

2.1. «Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования».

Плановые значения показателя 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.

Плановые значения показателя планируется обеспечить с учетом имеющейся потребности.

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

Плановые значения показателя 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.

Плановые значения показателя планируется сохранить на уровне 100%.

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

Увеличение плановых значений показателя спрогнозировано с учетом требований действующего законодательства Российской Федерации и муниципальных правовых актов для замещения должностей муниципальной службы.

