



Проект

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОБОЛЬСКА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

_____ 2020 г.

№ ____-рк

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации города Tobольска»

В целях совершенствования деятельности Администрации города Tobольска по реализации возложенных на неё полномочий и функций, в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Тюменской области от 05.07.2007 №10 «О муниципальной службе в Тюменской области», распоряжением Администрации города Tobольска от 17.03.2020 №14-пк «Об утверждении Порядка разработки, утверждения, реализации и оценки эффективности муниципальных программ города Tobольска», руководствуясь статьей 40 Устава города Tobольска:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Администрации города Tobольска» согласно приложению к настоящему распоряжению.
2. Контроль исполнения распоряжения возложить на С.В. Сейдвалиеву, заместителя Главы города, управляющего делами.

Глава города

М.В. Афанасьев

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации города Тобольска»

Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Администрации города Тобольска» направлена на достижение цели развитие и совершенствование муниципальной службы в Администрации города Тобольска.

Для достижения данной цели будут решаться задачи:

1. Совершенствование управления кадровым составом муниципальной службы и повышение качества его формирования.
2. Повышение профессионализма и компетентности муниципальных служащих.

Показатели эффективности реализации муниципальной программы разработаны с учетом требований действующего законодательства, в частности Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», закона Тюменской области от 05.07.2007 № 10 «О муниципальной службе в Тюменской области», решения Тобольской городской Думы от 27.11.2015 № 66 «Об утверждении Положения о муниципальной службе в городе Тобольске».

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.

Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Администрации города Тобольска» разработана в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Тобольска, постановлением Администрации города Тобольска от 17.03.2020 №14-пк «Об утверждении Положения о порядке разработки, утверждения, реализации и оценки эффективности муниципальных программ».

В целях проведения общественного обсуждения проекта муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации города Тобольска» документ размещен на сайтах Администрации города Тобольска и Правительства Тюменской области: <http://www.admtobolsk.ru>, <https://admtyuмен.ru/>, а также в государственной автоматизированной информационной системе «Управление».

Ожидаемые конечные результаты реализации программы:

- увеличение уровня до 75% доли должностных инструкций муниципальных служащих, разработанных с учетом единых подходов к

формированию квалификационных требований к знаниям и умениям муниципальных служащих;

- 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;

- сохранение на уровне 100% доли муниципальных служащих, прошедших аттестацию, в общем количестве муниципальных служащих, подлежащих аттестации;

- сохранение количества муниципальных служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования за счет средств бюджета города Тобольска.

Всего на реализацию Программы потребуется 600 тыс. рублей, в том числе по годам:

2020 год – 200 тыс. рублей, в том числе по источникам финансирования: бюджет города Тобольска: 200 тыс. рублей;

2021 год – 200 тыс. рублей, в том числе по источникам финансирования: бюджет города Тобольска: 200 тыс. рублей;

2022 год – 200 тыс. рублей, в том числе по источникам финансирования: бюджет города Тобольска: 200 тыс. рублей.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к распоряжению
Администрации города Тобольска
от _____ 2020 г. № ____-рк

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА «РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОБОЛЬСКА НА 2020 - 2022 ГОДЫ»

Паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Администрации города Тобольска»

Правовое обоснование программы	<ul style="list-style-type: none">- Бюджетный кодекс Российской Федерации;- Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации";- Указ Президента Российской Федерации от 21.12.2017 N 618 "Об основных направлениях государственной политики по развитию конкуренции";- Закон Тюменской области от 05.07.2007 N 10 "О муниципальной службе в Тюменской области";- Устав города Тобольска;- решение Тобольской городской Думы от 27.11.2015 N 66 "Об утверждении Положения о муниципальной службе в городе Тобольске";- постановлением Администрации города Тобольска от 17.03.2020 N 14-пк "Об утверждении Порядка разработки, утверждения, реализации и оценки эффективности муниципальных программ города Тобольска";- 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	Администрация города Тобольска		
Цели 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 счет средств бюджета муниципального образования / за счёт текущего финансирования органа местного самоуправления		
	2020	2021	2022
	200 000 рублей	200 000 рублей	200 000 рублей
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 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 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 N 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 N 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 N 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 N 25-ФЗ аттестация муниципальных служащих проводится один раз в три года, в целях определения соответствия замещаемой должности муниципальной службы.

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

	знаний и умений, необходимых для исполнения обязанностей по должностям муниципальной службы, в общем количестве лиц, включенных в кадровый резерв		Кпо - количество лиц, успешно прошедших оценку 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 х 100%, где: МСа - количество муниципальных служащих, соответствующих замещаемой должности по итогам проведения аттестации, человек, МСпа - количество муниципальных служащих,	0	100	100	100	100	100	100

			подлежащих аттестации, человек.							
5.	Доля должностей муниципальной службы, замещенных из кадрового резерва, в общем количестве замещенных должностей муниципальной службы	%	Мониторинг 1 раз в полугодие. $Дкр = ДМСкр / ДМСокр \times 100\%$, 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

Всего на реализацию Программы потребуется 600 тыс. рублей, в том числе по годам:

2020 год – 200 тыс. рублей, в том числе по источникам финансирования: бюджет города Тобольска: 200 тыс. рублей;

2021 год – 200 тыс. рублей, в том числе по источникам финансирования: бюджет города Тобольска: 200 тыс. рублей;

2022 год – 200 тыс. рублей, в том числе по источникам финансирования: бюджет города Тобольска: 200 тыс. рублей.

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	N+1	N+2	N+3	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Всего по программе, в том числе источники финансирования					200	200	200	
Средства бюджета города Тобольска					200	200	200	
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	4 кв. 2022	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	4 кв. 2022	200	200	200	