



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Постановление администрации города
Владимира от 18.08.2017 N 2840
(ред. от 01.11.2017)

"Об утверждении муниципальной программы
"Развитие муниципальной службы в
администрации города Владимира"

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: □ 10.01.2018

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ВЛАДИМИРА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 18 августа 2017 г. N 2840**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ "РАЗВИТИЕ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ВЛАДИМИРА"**

Список изменяющих документов
(в ред. [постановления](#) администрации города Владимира
от 01.11.2017 N 3723)

В целях развития муниципальной службы, повышения эффективности деятельности органов местного самоуправления и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в соответствии со [статьей 35](#) Федерального закона от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" постановляю:

1. Утвердить муниципальную [программу](#) "Развитие муниципальной службы в администрации города Владимира".
2. Опубликовать данное постановление на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира.
3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города Норихина Д.В.

Глава администрации города
А.С.ШОХИН

Приложение

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
администрации
города Владимира
от 18.08.2017 N 2840

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
"РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ВЛАДИМИРА"**

Список изменяющих документов
(в ред. [постановления](#) администрации города Владимира
от 01.11.2017 N 3723)

**Раздел I. ПАСПОРТ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Наименование и КАПК муниципальной программы	Муниципальная программа "Развитие муниципальной службы в администрации города Владимира" (далее - Программа) - 59
---	---

Ответственный исполнитель	Управление организационной работы и муниципальной службы администрации города Владимира (далее - УОРИМС)
Соисполнители и участники муниципальной программы	Администрация города Владимира (далее - АГВ), администрация Ленинского района города Владимира (далее - АЛР), администрация Октябрьского района города Владимира (далее - АОР), администрация Фрунзенского района города Владимира (далее - АФР), управление жилищно-коммунального хозяйства администрации города Владимира (далее - УЖКХ), управление образования администрации г. Владимира (далее - УО), управление по делам молодежи администрации города Владимира (далее - УДМ), управление по физической культуре и спорту администрации города Владимира (далее - УФКС), управление земельными ресурсами администрации города Владимира (далее - УЗР), управление муниципальным имуществом г. Владимира (далее - УМИ), финансовое управление администрации города Владимира (далее - ФУ), управление муниципального заказа администрации города Владимира (далее - УМЗ), управление культуры и туризма администрации города Владимира (далее - УКиТ), управление архитектуры и строительства администрации города Владимира (далее - УАиС), отдел по охране окружающей среды администрации города Владимира (далее - ООС), отдел транспорта и связи администрации города Владимира (далее - ОТиС)
Цель и задачи муниципальной программы	Цель: повышение кадрового потенциала администрации города Владимира. Задачи: 1) привлечение на муниципальную службу квалифицированных специалистов, укрепление кадрового потенциала; 2) внедрение эффективных технологий кадровой работы, создание условий для результативной служебной деятельности
Сроки и этапы реализации муниципальной программы	2018 - 2020 годы без выделения этапов
Прогнозная оценка ресурсного обеспечения реализации муниципальной программы по годам реализации и в разрезе источников финансирования	Общий объем финансирования Программы составляет 808,40 тыс. руб., в том числе: на 2018 год - 410,40 тыс. руб.; на 2019 год - 224,00 тыс. руб.; на 2020 год - 174,00 тыс. руб.
(в ред. постановления администрации города Владимира от 01.11.2017 N 3723)	
Ожидаемые результаты муниципальной	1. Повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетенции муниципальных служащих. 2. Открытость муниципальной службы и ее доступность.

программы

3. Повышение эффективности и результативности муниципальной службы в администрации города Владимира

Раздел II. ХАРАКТЕРИСТИКА СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В соответствии с федеральным законодательством развитие муниципальной службы является приоритетным направлением государственной политики в сфере местного самоуправления. В соответствии с Федеральным [законом](#) от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" развитие муниципальной службы обеспечивается в том числе и муниципальными программами развития муниципальной службы.

Реализуемая в настоящее время программа административной реформы, имеющая своей целью комплексную модернизацию всей системы государственного и муниципального управления, во многом меняет характер и содержание деятельности органов местного самоуправления. Повышается нацеленность на удовлетворение более широкого спектра потребностей населения, повышение качества предоставляемых им услуг. Все это предопределяет необходимость применения современных эффективных методов социального управления и организации деятельности всех элементов системы местного самоуправления.

Одним из актуальных вопросов для развития местного самоуправления является уровень профессионализма муниципальных служащих и, соответственно, кадровая обеспеченность.

Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим и, прежде всего, к их профессионализму и компетентности. Развитие муниципальной службы должно обеспечить решение вопросов, связанных с задачами социально-экономического развития.

Недостаток квалифицированных кадров, способных на уровне современных требований эффективно осваивать новые, современные методы решения профессиональных задач, эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни, является одной из насущных проблем муниципального уровня, и без эффективной системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих уже невозможно обойтись.

Анализ состояния кадрового потенциала муниципальных служащих показывает следующее:

по состоянию на 01 июля 2017 года в администрации города Владимира должности муниципальной службы замещают 614 человек, из которых 159 - мужчины, 455 - женщины.

Возрастной состав указанного количества муниципальных служащих выглядит следующим образом:

до 30 лет - 123 человека, от 31 до 40 лет - 166 человек, от 41 до 50 лет - 127 человек, от 51 до 60 лет - 177 человек, старше 60 лет - 21 человек.

Из общего количества муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы:

до 1 года - 57 человек, от 1 года до 5 лет - 123 человека, от 5 до 10 лет - 103 человека, более 10 лет - 331 человек.

Высшее профессиональное образование имеют 608 человек, в том числе: юридическое - 126 человек, экономическое - 175 человек, управленческое - 74 человека, иное - 233 человека.

Из общего количества муниципальных служащих 2 человека имеют ученые степени кандидата наук.

Опыт работы и проведенный анализ организации работы с кадровым составом муниципальных служащих в администрации города Владимира выявил необходимость организации системной работы по реализации законодательства о муниципальной службе и выхода на новый уровень развития системы муниципальной службы в администрации города Владимира.

В силу установленной законом обязанности для муниципального служащего поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей, данное направление работы в администрации города Владимира необходимо активизировать и систематизировать.

Важная роль в модернизации муниципальной службы отдана аттестации муниципальных служащих. В этом направлении проведена определенная работа, но еще существует ряд вопросов, требующих детальной доработки.

30 июня 2017 года распоряжением администрации города Владимира N 495-р утверждено новое положение о кадровом резерве администрации города Владимира.

Кадровый резерв представляет собой сформированную базу данных о муниципальных служащих и гражданах, не состоящих на муниципальной службе, отвечающих квалификационным требованиям, предъявляемым к соответствующим должностям муниципальной службы, прошедших экспертный отбор, потенциально способных и профессионально подготовленных к эффективному исполнению должностных обязанностей по должностям муниципальной службы в администрации города Владимира.

Повышение профессионализма муниципальных служащих обеспечивается путем организации дополнительного профессионального обучения муниципальных служащих, включающего курсы повышения квалификации, проведение конференций, семинаров, обеспечение слушателей методическими материалами, внедрение новых технологий обучения.

Необходимость осуществления повышения квалификации муниципальных служащих во многом обусловлена изменением нормативно-правовой базы как на федеральном, так и на муниципальном уровнях.

С развитием современных информационных технологий может возникнуть ряд проблем с их внедрением и использованием в деятельности администрации города Владимира. Необходимо, чтобы все муниципальные служащие в полной мере владели соответствующими навыками и умениями. Нельзя допустить, чтобы имеющиеся и внедряемые информационные ресурсы использовались не в полном объеме, что может негативно отразиться на эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Таким образом, формирование квалифицированного кадрового состава муниципальных служащих должно стать основным направлением развития муниципальной службы в администрации города Владимира.

Реализация Программы должна способствовать формированию у муниципальных служащих необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять свои должностные обязанности, и, следовательно, повышению эффективности деятельности органов местного самоуправления.

Раздел III. ПРИОРИТЕТЫ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

Приоритетом государственной политики в сфере реализации Программы является совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Целью Программы является повышение кадрового потенциала администрации города Владимира.

Современная муниципальная служба должна быть открытой, конкурентоспособной, престижной и ориентированной на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению исполнения полномочий органов местного самоуправления.

Для достижения поставленной цели и обеспечения результатов ее реализации предполагается решение следующих основных задач:

- привлечение на муниципальную службу квалифицированных специалистов, укрепление кадрового потенциала;
- внедрение эффективных технологий кадровой работы, создание условий для результативной служебной деятельности.

[Перечень](#) мероприятий Программы указан в приложении N 1 к Программе.

Раздел IV. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета города Владимира.

Администрация города Владимира является участником подпрограммы "Развитие муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы" государственной программы Владимирской области "Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы", финансируемой за счет средств областного бюджета.

Ресурсное **обеспечение** реализации Программы за счет бюджетных средств (в разрезе финансируемых мероприятий) представлено в приложении N 2 к Программе.

Объем финансирования мероприятий Программы является прогнозным и уточняется при формировании бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

Прогнозная (справочная) **оценка** ресурсного обеспечения реализации Программы за счет всех источников финансирования приведена в приложении N 3 к Программе.

Раздел V. РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ПРОГРАММЫ

Оценка результативности Программы будет производиться на основе системы показателей, включающей не только количественные, но и качественные индикаторы.

Программа имеет следующие показатели (индикаторы):

1. Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва.

Степень достижения планового показателя, характеризующего цели и задачи Программы, рассчитывается по формуле:

$$\text{ДВДр} = \text{ВДр} / \text{ВД} \times 100,$$

где:

ДВДр - доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва, %;

ВД - количество вакантных должностей муниципальной службы, ед.;

ВДр - количество вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на основе назначения из кадрового резерва, ед.

2. Доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование, по отношению к общему числу муниципальных служащих.

Степень достижения планового показателя, характеризующего цели и задачи Программы, рассчитывается по формуле:

$$\text{ДМСво} = \text{МСво} / \text{МСо} \times 100,$$

где:

ДМСво - доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование, %;

МСво - количество муниципальных служащих, имеющих высшее образование, ед.;

МСо - общее количество муниципальных служащих, ед.

При этом результативность Программы считается высокой, если плановый показатель не менее 90%.

3. Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации, переподготовку, от общего числа муниципальных служащих, которым необходимо пройти повышение квалификации, переподготовку.

Степень достижения планового показателя, характеризующего цели и задачи Программы, рассчитывается по формуле:

$$\text{ДМСпк} = \text{МСпк} / \text{МСдпк} \times 100,$$

где:

ДМСпк - доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации, переподготовку, %;

МСпк - муниципальные служащие, прошедшие повышение квалификации, переподготовку, ед.;

МСдпк - муниципальные служащие, которые должны пройти повышение квалификации, переподготовку, ед.

4. Доля аттестованных муниципальных служащих от общего числа муниципальных служащих, подлежащих аттестации.

Степень достижения планового показателя, характеризующего цели и задачи Программы, рассчитывается по формуле:

$$\text{ДАМС} = \text{АМС} / \text{МСпа} \times 100,$$

где:

ДАМС - доля аттестованных муниципальных служащих, %;

АМС - количество аттестованных муниципальных служащих, ед.;

МСпа - количество муниципальных служащих, подлежащих аттестации, ед.

5. Доля муниципальных служащих, представивших необходимые сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, от общего количества муниципальных служащих, обязанных представлять данные сведения.

Степень достижения планового показателя, характеризующего цели и задачи Программы, рассчитывается по формуле:

$$\text{ДМСпсд} = \text{МСпсд} / \text{МСопсд} \times 100,$$

где:

ДПСПсд - доля муниципальных служащих, представивших необходимые сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, %.

МСпсд - количество муниципальных служащих, представивших необходимые сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, ед.

МСопсд - количество муниципальных служащих, обязанных представлять необходимые сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, ед.

Данный показатель рассчитывается за предыдущий год.

Сведения о составе и значениях целевых показателей (индикаторов) Программы представлены в приложении N 4 к Программе.

Приложение N 1
к Программе

ПЕРЕЧЕНЬ
МЕРОПРИЯТИЙ ПРОГРАММЫ

N п/п	КАПК		Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители, участники	Срок выполнения	Ожидаемый непосредственный результат, контрольное событие	Взаимосвязь с целевыми показателями (индикаторами)
	ЗД	М					
1.	01		Задача 1. Привлечение на муниципальную службу квалифицированных специалистов, укрепление кадрового потенциала				
2.	01	01	Проведение мониторинга кадрового состава администрации города Владимира	УОРИМС	2018 - 2020	Ежегодно, не реже 2 раз в год	Показатели N 01, 02, 03, 04 приложения N 4 к Программе
3.	01	02	Организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование	УОРИМС совместно с другими участниками и Программы	2018 - 2020, ежегодно до 01 января	Ежегодная актуализация резерва кадров на 01 января	Показатели N 01, 02, 03 приложения N 4 к Программе
4.	01	03	Размещение информации о кадровом обеспечении на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира	УОРИМС	2018 - 2020	Размещение информации в соответствии с Федеральным законом от 09.02.2009 N 8-ФЗ "Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления"	Показатель N 01 приложения N 4 к Программе
5.	01	04	Ведение реестра муниципальных служащих	УОРИМС совместно с другими участниками и Программы	2018 - 2020	Ежегодная актуализация реестра по состоянию на 01 января	Показатели N 02, 03, 04 приложения N 4 к Программе

6.	01	05	Участие в областном конкурсе "Лучший муниципальный служащий Владимирской области"	УОРИМС совместно с другими участникам и Программы	2018 - 2020	Ежегодное участие в конкурсе	Показатель N 03 приложения N 4 к Программе
7.	02		Задача 2. Внедрение эффективных технологий кадровой работы, создание условий для результативной служебной деятельности				
8.	02	01	Мониторинг муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы	УОРИМС	2018 - 2020	Соответствие муниципальных правовых актов федеральному и региональному законодательству	Показатели N 04, 05 приложения N 4 к Программе
9.	02	02	Оказание методической и консультативной помощи структурным подразделениям администрации города Владимира	УОРИМС	2018 - 2020	Проведение ежеквартально семинаров и индивидуальных встреч	Показатели N 04, 05 приложения N 4 к Программе
10.	02	03	Проведение внешнего обучения муниципальных служащих	УОРИМС совместно с другими участникам и Программы	2018 - 2020	Повышение квалификации не менее 50 муниципальных служащих ежегодно	Показатель N 03 приложения N 4 к Программе
11.	02	04	Проведение внутреннего обучения муниципальных служащих и обмен опытом в организации работы по вопросам прохождения муниципальной службы	УОРИМС совместно с другими участникам и Программы	2018 - 2020	Проведение не менее 3 занятий в год	Показатель N 04 приложения N 4 к Программе
12.	02	05	Проведение аттестации муниципальных	УОРИМС совместно с другими	2018 - 2020	Соответствие требованиям действующего	Показатель N 04 приложения N 4 к

			ых служащих	участникам и Программы		законодательст ва, 100% аттестованных муниципальных служащих, подлежащих аттестации	Программе
13.	02	06	Организация представлени я муниципальн ыми служащими необходимых сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательств ах имущественн ого характера	УОРИМС совместно с другими участникам и Программы	2018 - 2020, ежегодно до 30 апреля	Соответствие требованиям действующего законодательст ва, 100% муниципальных служащих, представивших сведения	Показатель N 05 приложения N 4 к Программе
14.	02	07	Размещение на официальном сайте органов местного самоуправле ния города Владимира необходимых сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательств ах имущественн ого характера	УОРИМС совместно с другими участникам и Программы	2018 - 2020	Соответствие требованиям действующего законодательст ва	Показатель N 05 приложения N 4 к Программе

Приложение N 2
к Программе

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ЗА СЧЕТ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ
(В РАЗРЕЗЕ ФИНАНСИРУЕМЫХ МЕРОПРИЯТИЙ)

Список изменяющих документов
(в ред. постановления администрации города Владимира
от 01.11.2017 N 3723)

(тыс. руб.)

N п/п	КАПК			Наименование задачи, мероприятия	Наименование ГРБС	Код бюджетной классификации				Расходы за счет бюджетных средств по годам реализации Программы		
	ЗД	М	И			Глава	Рз Пр	ЦС	ВР	2018	2019	2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.				Всего по Программе						377,40	324,00	274,00
2.	02			Задача 2. Внедрение эффективных технологий кадровой работы, создание условий для результативной служебной деятельности								
3.	02	03	1	Проведение внешнего обучения муниципальных служащих	Всего, в том числе					377,40	324,00	274,00

4.			1		АГВ	803	0104	590022П210	200	100,00	100,0	100,0
5.			1		АЛР	804	0104	590022П210	200	2,90	0	0
6.			1		АОР	805	0104	590022П210	200	20,00	20,00	20,00
7.			1		АФР	806	0104	590022П210	200	74,50	18,00	18,00
8.			1		УЖКХ	833	0505	590022П210	200	52,00	38,00	58,00
9.			1		УО	873	0709	590022П210	200	60,00	0	0
10.			1		УДМ	891	0709	590022П210	200	15,00	25,00	15,00
11.			1		УФКС	875	1105	590022П210	200	0	70,00	10,00
12.			1		УЗР	874	0412	590022П210	200	41,00	41,00	41,00
13.			1		УМИ	866	0113	590022П210	200	12,00	12,00	12,00

Приложение N 3
к Программе

ПРОГНОЗНАЯ (СПРАВОЧНАЯ) ОЦЕНКА
РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ

Список изменяющих документов
(в ред. постановления администрации города Владимира
от 01.11.2017 N 3723)

(тыс. руб.)

N п/п	Наименование источника финансирования	Итого	Объем финансирования по годам реализации Программы		
			2018	2019	2020
1.	Муниципальная программа, всего	975,40	377,40	324,00	274,00
2.	в том числе:				
3.	- средства бюджета города	975,40	377,40	324,00	274,00

Приложение N 4
к Программе

СВЕДЕНИЯ
О СОСТАВЕ И ЗНАЧЕНИЯХ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
(ИНДИКАТОРОВ) ПРОГРАММЫ

N п/п	КАПК		Наименование показателя (индикатора), единица измерения	Отчетный (базовый) год 2015	Значения показателей (индикаторов) по годам реализации Программы		
	ЗД	П			2018	2019	2020
1.	01	01	Доля вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых из кадрового резерва, %	96%	Не менее 96%	Не менее 96%	Не менее 96%
2.	01	02	Доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование, по отношению к общему	99%	Не менее 99%	Не менее 99%	Не менее 99%

			числу муниципальных служащих, %				
3.	01 02	03	Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации, переподготовку, от общего числа муниципальных служащих, которым необходимо пройти повышение квалификации, переподготовку, %	20%	Не менее 40%	Не менее 50%	Не менее 60%
4.	01 02	04	Доля аттестованных муниципальных служащих от общего числа муниципальных служащих, подлежащих аттестации, %	100%	100%	100%	100%
5.	02	05	Доля муниципальных служащих, представивших необходимые сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, от общего количества муниципальных служащих, обязанных представлять данные сведения, %	100%	100%	100%	100%