

Приложение
 УТВЕРЖДЕНО
 постановлением администрации
 города Владимира
 от _____ № _____

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
 «Развитие муниципальной службы в администрации
 города Владимира»**

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 земельными ресурсами администрации города Владимира (далее - УЗР), управление муниципальным имуществом г. Владимира (далее - УМИ), финансовое управление администрации города Владимира (далее - ФУ), управление архитектуры и строительства администрации города Владимира (далее — УАиС), управление транспорта и связи администрации города Владимира (далее - УТиС), управление по физической культуре и спорту администрации города Владимира (далее - УФКиС)
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	2024 - 2029 годы без выделения этапов
Прогнозная оценка ресурсного обеспечения реализации муниципальной программы по годам реализации и в разрезе источников финансирования	Общий объем финансирования Программы составляет 3349,8 тыс. руб., в том числе: – на 2024 год — 558,30 тыс. руб.; – на 2025 год — 558,30 тыс. руб.; – на 2026 год — 558,30 тыс. руб.; – на 2027 год — 558,30 тыс. руб.; – на 2028 год — 558,30 тыс. руб.; – на 2029 год — 558,30 тыс. руб.
Ожидаемые результаты муниципальной программы	1. Повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетенции муниципальных служащих. 2. Открытость муниципальной службы и ее доступность. 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 № 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 является одной из насущных проблем муниципального уровня, и без эффективной системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих невозможно обойтись. Зачастую, муниципальные служащие при смене должности, меняют сферу и специализацию деятельности, вследствие этого возникает потребность получения дополнительного образования.

Анализ состояния кадрового потенциала муниципальных служащих показывает следующее:

По состоянию на 01 января 2023 года в администрации города Владимира должности муниципальной службы замещают 640 человек, из которых 159 - мужчины, 481 - женщины.

Возрастной состав указанного количества муниципальных служащих выглядит следующим образом:

до 30 лет — 104 человек, от 30 до 39 лет — 166 человек, от 40 до 50 лет — 125 человек, от 50 до 60 лет — 215 человек, старше 60 лет — 30 человек.

Из общего количества муниципальных служащих имеют стаж муниципальной службы:

до 1 года — 51 человек, от 1 года до 5 лет — 110 человек, от 5 до 10 лет — 146 человек, более 10 лет — 333 человек.

Высшее образование имеют 485 человек, в том числе: юридическое - 105 человек, экономическое - 185 человек, управленческое - 67 человек, иное - 254 человека.

Из общего количества муниципальных служащих 3 человека имеют ученые степени кандидата наук.

В виду постоянного изменения нормативной правовой базы как на федеральном, так и на региональном уровнях возникает необходимость повышения квалификации муниципальных служащих.

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 № 495-р утверждено 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 муниципальной службе в администрации города Владимира.

Повышение профессионализма муниципальных служащих обеспечивается путем организации дополнительного 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 знаниями. Использование не в полном объеме имеющихся и внедряемых информационных ресурсов может негативно отразиться на эффективности деятельности органов местного самоуправления.

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

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

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 № 1 к Программе.

Раздел III. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ

Финансирование Программы осуществляется за счет средств бюджета города Владимира.

Ресурсное обеспечение реализации Программы за счет бюджетных средств (в разрезе финансируемых мероприятий) представлено в приложении № 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 № 3 к Программе.

Раздел IV. 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:

$$ДВДр = ВДр /ВД*100,$$

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:

$$ДМСво = МСво/МСо*100,$$

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:

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

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:

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

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:

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

где:

ДМСпсд - 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 № 4 к Программе.

**ПЕРЕЧЕНЬ
мероприятий Программы**

№ п/ п	КАПК		Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнители, участники	Срок выполнения	Ожидаемый непосредственный результат, контрольное событие	Взаимосвязь с целевыми показателями (индикаторами)
	ЗД	М					
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	01		Задача 1. Привлечение на муниципальную службу квалифицированных специалистов, укрепление кадрового потенциала				
2.	01	01	Проведение мониторинга кадрового состава администрации города Владимира	УОРИМС	2024 - 2029	Ежегодно, не реже 2-х раз в год	Показатели №№ 01, 02, 03, 04 приложения № 4 к Программе
3.	01	02	Организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование	УОРИМС совместно с другими участниками Программы	2024 - 2029, ежегодно до 01 января	Ежегодная актуализация резерва кадров на 01 января	Показатели №№ 01, 02, 03 приложения № 4 к Программе
4.	01	03	Размещение информации о кадровом обеспечении на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира	УОРИМС	2024 - 2029	Размещение информации в соответствии с Федеральным законом от 09.02.2009 № 8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»	Показатель № 01 приложения № 4 к Программе

1	2	3	4	5	6	7	8
5.	01	04	Ведение реестра муниципальных служащих	УОРИМС совместно с другими участниками Программы	2024 - 2029	Ежегодная актуализация реестра по состоянию на 01 января	Показатели №№ 02, 03, 04 приложения № 4 к Программе
6.	01	05	Проведение городского этапа областного конкурса «Лучший муниципальный служащий Владимирской области»	УОРИМС совместно с другими участниками Программы	2024 - 2029	Ежегодное участие в конкурсе не менее 3-х человек	Показатель № 03 приложения № 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	2024 - 2029	Соответствие муниципальных правовых актов федеральному и региональному законодательству	Показатели №№ 04, 05 приложения № 4 к Программе
9.	02	02	Оказание методической и консультативной помощи структурным подразделениям администрации города Владимира	УОРИМС	2024 - 2029	Проведение ежеквартально семинаров и индивидуальных встреч	Показатели №№ 04, 05 приложения № 4 к Программе
10.	02	03	Проведение внешнего обучения муниципальных служащих	УОРИМС совместно с другими участниками Программы	2024 - 2029	Повышение квалификации не менее 50 муниципальных служащих, ежегодно	Показатель № 03 приложения № 4 к Программе
11.	02	04	Проведение внутреннего обучения муниципальных	УОРИМС совместно с	2024 - 2029	Проведение не менее 3-х занятий в год	Показатель № 04 приложения № 4 к

1	2	3	4	5	6	7	8
			служащих и обмен опытом в организации работы по вопросам прохождения муниципальной службы	другими участниками Программы			Программе
12.	02	05	Проведение аттестации муниципальных служащих	УОРИМС совместно с другими участниками Программы	2024 - 2029	Соответствие требованиям действующего законодательства, 100% аттестованных муниципальных служащих, подлежащих аттестации	Показатель № 04 приложения № 4 к Программе
13.	02	06	Организация представления муниципальными служащими необходимых сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера	УОРИМС совместно с другими участниками Программы	2024 - 2029, ежегодно до 30 апреля	Соответствие требованиям действующего законодательства, 100% муниципальных служащих, представивших сведения	Показатель № 05 приложения № 4 к Программе
14.	02	07	Размещение на официальном сайте органов местного самоуправления города Владимира необходимых сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера	УОРИМС совместно с другими участниками Программы	2024 - 2029	Соответствие требованиям действующего законодательства	Показатель № 05 приложения № 4 к Программе

