



ПРАВИТЕЛЬСТВО ПЕРМСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.05.2022

№ 418-п

«О региональной программе развития муниципальной службы в Пермском крае на 2022 – 2024 годы»

В соответствии со статьей 35 Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 20 Закона Пермского края от 04 мая 2008 г. № 228-ПК «О муниципальной службе в Пермском крае»

Правительство Пермского края ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемую региональную программу развития муниципальной службы в Пермском крае на 2022 – 2024 годы (далее – Региональная программа).

2. Установить, что отдельные исполнительные органы государственной власти Пермского края обеспечивают реализацию отдельных мероприятий Региональной программы, направленных на развитие муниципальной службы в Пермском крае, в рамках компетенции, установленной нормативными правовыми актами Пермского края, в том числе государственными программами Пермского края.

3. Установить, что мероприятия по развитию муниципальной службы в сфере профилактики коррупционных и иных правонарушений на муниципальной службе в Пермском крае реализуются в соответствии с Программой противодействия коррупции в Пермском крае на 2021 – 2024 годы, утвержденной нормативным правовым актом губернатора Пермского края.

4. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Пермского края принять участие в реализации мероприятий Региональной программы.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на руководителя Администрации губернатора Пермского края.

И.о. председателя Правительства
Пермского края



А.В. Борисов

УТВЕРЖДЕНА
постановлением
Правительства Пермского края
от 18.05.2022 № 418-п

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
развития муниципальной службы в Пермском крае
на 2022 – 2024 годы

Паспорт Региональной программы

Наименование Региональной программы	Региональная программа развития муниципальной службы в Пермском крае на 2022 – 2024 годы
Ответственный исполнитель Региональной программы	Администрация губернатора Пермского края
Соисполнители Региональной программы	Министерство информационного развития и связи Пермского края. Министерство территориального развития Пермского края
Участники Региональной программы	Органы местного самоуправления муниципальных образований Пермского края, избирательные комиссии муниципальных образований Пермского края, действующие на постоянной основе и являющихся юридическими лицами (далее – ОМСУ) (по согласованию)
Цель Региональной программы	Создание условий для развития муниципальной службы в Пермском крае (далее – муниципальная служба), а также повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Пермского края (далее – муниципальные служащие)
Задачи Региональной программы	1. Совершенствование нормативно-правового регулирования муниципальной службы, методическое обеспечение муниципальной службы. 2. Совершенствование механизмов кадровой работы на муниципальной службе с целью повышения эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих
Основные целевые индикаторы и показатели Региональной программы	Доля нормативных правовых актов Пермского края в сфере муниципальной службы, соответствующих федеральному законодательству, от общего числа действующих нормативных правовых актов Пермского края в сфере муниципальной службы. Наличие актуализированного перечня муниципальных правовых актов в сфере кадрового обеспечения муниципальной службы, разработка и принятие которых необходимы в соответствии с федеральным и краевым законодательством (с учетом изменений законодательства). Количество подготовленных методических материалов по вопросам муниципальной службы. Количество проведенных межведомственных методических семинаров по вопросам применения законодательства о муниципальной службе. Доля муниципальных образований Пермского края, сдавших отчет по результатам мониторинга развития муниципальной

	службы в Пермском крае, в общем количестве муниципальных образований Пермского края. Составление доклада о состоянии и развитии муниципальной службы в Пермском крае. Доля муниципальных образований Пермского края, в которых внедрены отдельные сервисы Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации, в общем количестве муниципальных образований Пермского края. Доля муниципальных образований Пермского края, в которых внедрена Единая информационная система управления финансово-хозяйственной деятельностью организаций бюджетной сферы Пермского края, в общем количестве муниципальных образований Пермского края. Наличие разработанных типовых форм должностной инструкции муниципального служащего, положения о структурном подразделении ОМСУ. Доля муниципальных образований Пермского края, в которых применяется единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв, в общем количестве муниципальных образований Пермского края. Доля муниципальных образований Пермского края, применяющих Общую концепцию формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, в общем количестве муниципальных образований Пермского края. Доля муниципальных образований Пермского края, в которых применяется институт наставничества, в общем количестве муниципальных образований Пермского края. Доля муниципальных образований Пермского края, в которых применяется единая методика испытания на муниципальной службе, в общем количестве муниципальных образований Пермского края. Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование. Количество муниципальных служащих, прошедших стажировки в исполнительных органах государственной власти Пермского края, Администрации губернатора Пермского края
Сроки реализации Региональной программы	2022 – 2024 годы
Ожидаемые результаты реализации Региональной программы	Актуализация нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы. Совершенствование порядка прохождения муниципальной службы. Развитие правовой грамотности муниципальных служащих, в должностные обязанности которых входит кадровая работа в ОМСУ. Увеличение числа квалифицированных специалистов на муниципальной службе. Своевременное получение информации о состоянии кадрового состава, тенденциях и прогнозах его изменения. Принятие обоснованных управленческих решений по вопросам актуализации и реализации кадровой политики на муниципальной службе. Повышение эффективности межведомственного

	взаимодействия и внутренней деятельности по управлению кадровым составом на муниципальной службе. Внедрение кадровых технологий, способствующих повышению эффективности подбора кадров для замещения должностей муниципальной службы. Внедрение кадровых технологий, способствующих повышению эффективности деятельности муниципальных служащих. Поддержание и повышение муниципальными служащими уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей. Повышение эффективности прохождения муниципальной службы
--	--

I. Основания для разработки Региональной программы

Региональная программа разработана во исполнение статьи 35 Федерального закона от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьи 20 Закона Пермского края от 04 мая 2008 г. № 228-ПК «О муниципальной службе в Пермском крае» в рамках приоритетных направлений развития муниципальной службы в Пермском крае, определяемых Концепцией кадровой политики на государственной гражданской службе Пермского края и муниципальной службе в Пермском крае, утвержденной указом губернатора Пермского края от 17 августа 2015 г. № 111 (далее соответственно – Концепция, Кадровая политика).

Так, согласно Концепции к приоритетным направлениям кадровой политики относятся:

1. в сфере формирования кадрового состава ОМСУ:
 - 1.1. всесторонний мониторинг муниципальной службы;
 - 1.2. формирование системы квалификационных требований к должностям муниципальной службы, основанной на компетентностном подходе с детализацией на базовые и функциональные квалификационные требования, а также по направлениям профессионально-функциональных групп;
 - 1.3. развитие конкурсной системы замещения вакантных должностей муниципальной службы; повышение качества и оптимизация кадровых процедур целевого привлечения, оперативного поиска и эффективного отбора квалифицированных кадров;
 - 1.4. развитие института наставничества на муниципальной службе в содержательном и целевом единстве с использованием института испытательного срока;
 - 1.5. развитие системы комплексной многофакторной оценки муниципальных служащих, позволяющей выявлять, привлекать

и продвигать наиболее подготовленных и перспективных муниципальных служащих (граждан), в том числе с применением технологии эффективного контракта (договора) муниципального служащего;

1.6. обеспечение непрерывного индивидуально мотивированного профессионального развития муниципальных служащих;

1.7. формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;

1.8. расширение использования механизма централизованной планомерной, взаимовыгодной межведомственной и межмуниципальной профессиональной миграции муниципальных служащих с учетом направлений их карьерного планирования;

1.9. обеспечение открытости муниципальной службы, повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы на региональном рынке труда, укрепление авторитета муниципальной службы, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования и информационных технологий;

1.10. создание института эффективных кадровых служб ОМСУ, обеспечивающих реализацию Кадровой политики; тиражирование и продвижение лучших практик, передового опыта кадровой работы; внедрение системы показателей эффективности деятельности кадровых служб и ОМСУ по вопросам реализации Кадровой политики;

2. в сфере организации и регламентации профессиональной служебной деятельности:

2.1. создание единой методики, моделей построения организационно-штатных структур ОМСУ с учетом направлений профессиональной служебной деятельности, рационального распределения функций и делегирования полномочий;

2.2. оптимизация штатной численности ОМСУ на основе оценки реальных потребностей в трудовых ресурсах и нормирования труда (профессиональной служебной деятельности) муниципальных служащих;

2.3. оптимизация реестра должностей муниципальной службы; определение механизмов регламентации и нормирования соотношений в ОМСУ должностей муниципальной службы разных групп;

2.4. унификация правовой и совершенствование методической базы, обеспечивающей регламентацию профессиональной служебной деятельности с учетом компетентностного подхода к формированию квалификационных требований к должностям муниципальной службы; оптимизация вопросов практической применимости показателей

эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности;

2.5. развитие многофакторной системы материальной и моральной мотивации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Мероприятия, направленные на развитие муниципальной службы, в рамках приоритетных направлений Кадровой политики реализуются через Региональную программу и муниципальные программы развития муниципальной службы муниципального образования Пермского края.

Региональная программа сформирована с учетом компетенции Администрации губернатора Пермского края по правовому обеспечению муниципальной службы, определенной Положением об Администрации губернатора Пермского края, утвержденным указом губернатора Пермского края от 27 сентября 2010 г. № 70 «Об Администрации губернатора Пермского края».

Многоуровневый характер и сложность задач по развитию муниципальной службы обуславливают необходимость их решения программно-целевым методом.

II. Цели, задачи и ожидаемые результаты реализации Региональной программы

Целью Региональной программы является создание условий для развития муниципальной службы, а также повышение эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Пермского края.

Для достижения указанной цели предусмотрено выполнение следующих задач:

совершенствование нормативно-правового регулирования муниципальной службы, методическое обеспечение муниципальной службы;

совершенствование механизмов кадровой работы на муниципальной службе с целью повышения эффективности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих Пермского края.

Ожидаемыми результатами реализации Региональной программы являются:

актуализация нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы;

совершенствование порядка прохождения муниципальной службы;

развитие правовой грамотности муниципальных служащих, в должностные обязанности которых входит кадровая работа в ОМСУ;

увеличение числа квалифицированных специалистов на муниципальной службе;

своевременное получение информации о состоянии кадрового состава, тенденциях и прогнозах его изменения, а также принятие обоснованных управленческих решений по вопросам актуализации и реализации Кадровой политики;

повышение эффективности межведомственного взаимодействия и внутренней деятельности по управлению кадровым составом на муниципальной службе;

внедрение кадровых технологий, способствующих повышению эффективности подбора кадров для замещения должностей муниципальной службы, повышению эффективности деятельности муниципальных служащих;

поддержание и повышение муниципальными служащими уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

повышение эффективности прохождения муниципальной службы.

III. Мероприятия Региональной программы

Для обеспечения реализации поставленных целей и решения указанных задач Региональной программой предусмотрено выполнение комплекса мероприятий по следующим направлениям:

нормативное и методическое обеспечение муниципальной службы;
совершенствование механизмов кадровой работы на муниципальной службе.

Перечень мероприятий по реализации Региональной программы с указанием сроков их выполнения и исполнителей приведен в приложении к Региональной программе.

IV. Основные целевые индикаторы и показатели Региональной программы

Сведения о целевых индикаторах и показателях Региональной программы приведены в приложении к Региональной программе.

V. Механизм реализации Региональной программы и контроль за ходом ее выполнения

Ответственным исполнителем Региональной программы является Администрация губернатора Пермского края.

Соисполнителями Региональной программы являются исполнительные органы государственной власти Пермского края,

обеспечивающие реализацию отдельных мероприятий Региональной программы (в рамках компетенции, установленной нормативными правовыми актами Пермского края, в том числе государственными программами Пермского края):

Министерство территориального развития Пермского края;

Министерство информационного развития и связи Пермского края.

Участниками Региональной программы являются ОМСУ, участвующие в реализации отдельных мероприятий Региональной программы (по согласованию).

Текущий контроль за ходом реализации мероприятий Региональной программы осуществляет департамент государственной службы Администрации губернатора Пермского края.

Реализация мероприятий Региональной программы исполнителями оценивается в рамках мероприятия «Анализ результатов мониторинга развития муниципальной службы в Пермском крае» путем составления доклада о состоянии и развитии муниципальной службы, включающего информацию о результатах выполнения Региональной программы за отчетный календарный год.

Приложение
к региональной программе
развития муниципальной службы
в Пермском крае на 2022 – 2024 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
мероприятий региональной программы развития муниципальной службы в Пермском крае
на 2022 – 2024 годы

№ п/п	Мероприятие	Исполнители (участники)	Срок выполнения	Целевые индикаторы и показатели	Ожидаемый результат
1	2	3	4	5	6
1. Нормативное и методическое обеспечение муниципальной службы					
1.1	Обеспечение полноты и актуальности нормативных правовых актов Пермского края по вопросам муниципальной службы (далее – муниципальная служба)	Департамент государственной службы Администрации губернатора Пермского края (далее соответственно – ДГС, Администрация), органы местного самоуправления муниципальных образований Пермского края, избирательные комиссии муниципальных образований Пермского края, действующие на постоянной основе и являющиеся юридическими лицами (далее – ОМСУ) (по согласованию)	По мере изменения федерального законодательства, требующего внесения изменений в нормативные правовые акты Пермского края	Доля нормативных правовых актов Пермского края в сфере муниципальной службы, соответствующих федеральному законодательству, от общего числа действующих нормативных правовых актов Пермского края в сфере муниципальной службы – 100 %	Актуализация нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы

1	2	3	4	5	6
1.2	Формирование и поддержание в актуальном состоянии на официальном сайте Администрации перечня муниципальных правовых актов в сфере кадрового обеспечения муниципальной службы, разработка и принятие которых необходимы в связи с федеральным и краевым законодательством (далее – перечень правовых актов)	ДГС	Постоянно	Актуализированный перечень правовых актов (с учетом изменений законодательства)	Актуализация нормативно-правовой базы по вопросам муниципальной службы
1.3	Разработка методических материалов по вопросам муниципальной службы	ДГС	Ежегодно	Количество подготовленных методических материалов по вопросам муниципальной службы – не менее 1 ежегодно	Совершенствование порядка прохождения муниципальной службы
1.4	Проведение межведомственных методических семинаров по вопросам применения законодательства о муниципальной службе	ДГС	Ежегодно	Количество проведенных межведомственных методических семинаров по вопросам применения законодательства о муниципальной службе – не менее 1 ежегодно	Развитие правовой грамотности муниципальных служащих, в должностные обязанности которых входит кадровая работа в ОМСУ, увеличение числа квалифицированных специалистов на муниципальной службе

1	2	3	4	5	6
2. Совершенствование механизмов кадровой работы на муниципальной службе					
2.1	Проведение мониторинга развития муниципальной службы в Пермском крае	ДГС, Министерство территориального развития Пермского края (в части дополнительного профессионального образования)	Раз в полугодие	Доля муниципальных образований Пермского края, сдавших отчет по результатам мониторинга развития муниципальной службы в Пермском крае, в общем количестве муниципальных образований Пермского края – 100 %	Своевременное получение информации о состоянии кадрового состава, тенденциях и прогнозах его изменения
2.2	Анализ результатов мониторинга развития муниципальной службы в Пермском крае	ДГС	Раз в год	Доклад о состоянии и развитии муниципальной службы в Пермском крае	Принятие обоснованных управленческих решений по вопросам актуализации и реализации кадровой политики на муниципальной службе в Пермском крае
2.3	Координация деятельности ОМСУ при использовании сервисов Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации	ДГС	По мере необходимости при размещении ОМСУ информации	Доля муниципальных образований Пермского края, в которых внедрены отдельные сервисы Единой информационной системы управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации, в общем количестве муниципальных образований Пермского края – 100 %	Повышение эффективности межведомственного взаимодействия и внутренней деятельности по управлению кадровым составом на муниципальной службе

1	2	3	4	5	6
2.4	Доработка сервисов Единой информационной системы управления финансово-хозяйственной деятельностью организаций бюджетной сферы Пермского края (далее – ЕИС УФХД) в части кадрового обеспечения ОМСУ	ДГС, Министерство информационного развития и связи Пермского края, ОМСУ	По мере необходимости	Доля муниципальных образований Пермского края, в которых внедрена ЕИС УФХД, в общем количестве муниципальных образований Пермского края – 100 %	Повышение эффективности межведомственного взаимодействия и внутренней деятельности по управлению кадровым составом на муниципальной службе
2.5	Разработка типовых форм должностной инструкции муниципального служащего, положения о структурном подразделении ОМСУ	ДГС	2022	Наличие разработанных типовых форм – не менее 2	Совершенствование порядка прохождения муниципальной службы
2.6	Применение единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв	ОМСУ	До 2024 г.	Доля муниципальных образований Пермского края, в которых применяется единая методика проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и включение в кадровый резерв, в общем количестве муниципальных образований Пермского края – 100 %	Внедрение кадровых технологий, способствующих повышению эффективности подбора кадров для замещения должностей муниципальной службы
2.7	Применение Общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам	ОМСУ	До 2024 г.	Доля муниципальных образований Пермского края, применяющих Общую концепцию, в общем количестве муниципальных образований Пермского края – 100 %	Внедрение кадровых технологий, способствующих повышению эффективности подбора кадров для замещения должностей муниципальной службы

1	2	3	4	5	6
	государственной службы и резерва управленческих кадров, протокол от 29.11.2017 № 5 (далее – Общая концепция), при формировании (актуализации) муниципального резерва управленческих кадров				
2.8	Применение института наставничества на муниципальной службе	ОМСУ	До 2024 г.	Доля муниципальных образований Пермского края, в которых применяется институт наставничества на муниципальной службе, в общем количестве муниципальных образований Пермского края – 100 %	Внедрение кадровых технологий, способствующих повышению эффективности деятельности муниципальных служащих
2.9	Применение единой методики испытания на муниципальной службе	ОМСУ	До 2024 г.	Доля муниципальных образований Пермского края, в которых применяется единая методика испытания на муниципальной службе, в общем количестве муниципальных образований Пермского края – 100 %	Внедрение кадровых технологий, способствующих повышению эффективности деятельности муниципальных служащих
2.10	Организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих	Министерство территориального развития Пермского края, Министерство информационного развития и связи	Ежегодно	Количество муниципальных служащих, получивших дополнительное профессиональное образование, – не менее 20 % от фактической	Поддержание и повышение муниципальными служащими уровня квалификации, необходимого

1	2	3	4	5	6
		Пермского края (в рамках реализации проекта «Кадры для цифровой экономики»), ДГС (в части дополнительного профессионального образования сотрудников кадровых служб ОМСУ)		численности муниципальных служащих ОМСУ	для надлежащего исполнения должностных обязанностей
2.11	Внедрение института стажировок муниципальных служащих в исполнительных органах государственной власти Пермского края, Администрации	ДГС	Начиная с 2023 г., ежегодно	Количество муниципальных служащих, прошедших стажировки в исполнительных органах государственной власти Пермского края, Администрации, – 100 % от заявленной потребности	Повышение эффективности прохождения муниципальной службы