



АДМИНИСТРАЦИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.08.2016

№ 729

*Об утверждении государственной программы
Владимирской области «Развитие
государственной гражданской службы
Владимирской области и муниципальной службы
во Владимирской области на 2017-2019 годы»*

В целях совершенствования организации государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области, повышения ее эффективности и результативности, в соответствии с Федеральными законами от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», постановлением Губернатора Владимирской области от 24.02.2014 № 164 «О порядке разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Владимирской области» постановляю:

1. Утвердить государственную программу Владимирской области «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2017-2019 годы» согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора области, руководителя аппарата.

3. Постановление вступает в силу с 01.01.2017 и подлежит официальному опубликованию.

Губернатор области



С.Ю. Орлова

ПАСПОРТ
государственной программы Владимирской области
«Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и
муниципальной службы во Владимирской области на 2017-2019 годы»

Наименование государственной программы	Государственная программа «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2017-2019 годы» (далее - Программа).
Наименование, номер и дата нормативного акта Правительства Российской Федерации, которым утверждена соответствующая по целям программа федерального уровня	Отсутствует.
Ответственный исполнитель Программы	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области.
Соисполнители Программы (подпрограмм)	Не предусмотрено.
Участники Программы	Органы исполнительной власти области; органы местного самоуправления области (по согласованию); организация, осуществляющая образовательную деятельность по программам дополнительного профессионального образования, выбранная в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.
Подпрограммы Программы	«Развитие государственной гражданской службы Владимирской области на 2017-2019 годы»; «Развитие муниципальной службы во Владимирской области на 2017-2019 годы».
Цели Программы	Совершенствование организации государственной гражданской службы Владимирской области (далее - гражданская служба), повышение ее эффективности и

	результативности, развитие ее кадрового потенциала; создание условий для развития и повышения престижа муниципальной службы во Владимирской области (далее - муниципальная служба).
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - развитие нормативного правового обеспечения гражданской службы; - совершенствование нормативной правовой базы Владимирской области по вопросам муниципальной службы; - формирование эффективной системы управления гражданской и муниципальной службой; - развитие системы обучения государственных гражданских служащих Владимирской области (далее - гражданские служащие) и муниципальных служащих Владимирской области (далее - муниципальные служащие) как основы их профессионального и должностного роста.
Целевые индикаторы и показатели Программы	<ul style="list-style-type: none"> - доля нормативных правовых актов Владимирской области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством по вопросам гражданской службы; - доля органов исполнительной власти области, в которых ведется работа по формированию и использованию кадрового резерва; - доля вакантных должностей гражданской службы, замещенных по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе; - доля должностей гражданской службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям; - доля гражданских и муниципальных служащих, прошедших аттестацию; - количество гражданских и муниципальных служащих области, получивших дополнительное профессиональное образование; - доля органов исполнительной власти области, размещающих информацию об объявленных конкурсах на замещение вакантных должностей гражданской службы и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти области; - количество нормативных правовых актов области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством по вопросам муниципальной службы;

	<ul style="list-style-type: none"> - количество нормативных правовых актов органов местного самоуправления области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством в сфере муниципальной службы; - доля органов местного самоуправления области, в которых ведётся консультационная работа по формированию и использованию кадрового резерва; - доля органов местного самоуправления области, в которых проводится конкурс на замещение вакантных должностей муниципальной службы и на включение в кадровый резерв; - количество проведенных обучающих семинаров с муниципальными служащими; - доля органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов области, в которых проводится мониторинг деятельности по разработке программ развития муниципальной службы; - количество проведенных конкурсов на звание «Лучший муниципальный служащий Владимирской области».
Этапы и сроки реализации Программы	Программа реализуется в период с 2017 по 2019 год.
Объемы бюджетных ассигнований Программы, в том числе по годам и источникам	<p>Объем финансирования Программы на 2017 - 2019 годы составляет 24 998,1 тыс. руб., в том числе за счет средств областного бюджета:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в 2017 году – 8 332,7 тыс. руб.; - в 2018 году – 8 332,7 тыс. руб.; - в 2019 году – 8 332,7 тыс. руб.
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - развитие областного законодательства в сфере гражданской службы; - развитие областных и муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы; - совершенствование процедур отбора квалифицированных кадров для гражданской и муниципальной службы и оценки профессиональной служебной деятельности гражданских и муниципальных служащих; - эффективное использование кадрового резерва, как основного источника обновления и пополнения кадрового состава гражданской и муниципальной службы; - дополнительное профессиональное образование получают 1 620 гражданских и 3 000 муниципальных служащих области; - повышение престижа гражданской и муниципальной

	<p>службы как видов профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение эффективности кадровой политики в сфере гражданской и муниципальной службы; - повышение результативности профессиональной деятельности гражданских служащих области.
--	--

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ, ФОРМУЛИРОВКИ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ УКАЗАННОЙ СФЕРЕ И ПРОГНОЗ ЕЕ РАЗВИТИЯ

Во Владимирской области реформирование гражданской и муниципальной службы осуществляется в тесной взаимосвязи с реализуемой административной реформой.

В течение 2014 - 2016 годов администрацией Владимирской области осуществлялся масштабный комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, финансовых, методологических основ гражданской и муниципальной службы и системы управления ею, формирование высокопрофессионального состава гражданских и муниципальных служащих.

В целях реализации законодательства Российской Федерации о гражданской и муниципальной службе в этот период разработано большое количество нормативных правовых актов, которыми в настоящее время урегулированы основные вопросы гражданской и муниципальной службы, отнесенные федеральным законодательством к ведению субъектов и муниципальных образований Российской Федерации.

Повышение эффективности управления гражданской и муниципальной службой возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах исполнительной власти области и органах местного самоуправления. От того, насколько эффективно действуют эти органы, во многом зависит доверие населения к власти.

В настоящее время развитию гражданской и муниципальной службы Владимирской области присущи следующие проблемы:

- недостаточный для работы в современных условиях уровень профессионального образования гражданских и муниципальных служащих, ее правовой обеспеченности;
- недостаточный уровень эффективности использования кадрового резерва как основного источника обновления и пополнения кадрового состава гражданской и муниципальной службы;
- нерешенность правовых, организационных и социальных вопросов привлечения и закрепления молодых специалистов на гражданской и муниципальной службе;
- недостаточный уровень престижа гражданской и муниципальной службы как видов профессиональной деятельности.

Все вышеуказанные проблемы тесно связаны между собой и не могут быть устранены по отдельности. Развитие гражданской и муниципальной службы

должно проводиться в рамках одной концепции.

В целях повышения эффективности работы акцент должен ставиться на целенаправленное и системное дополнительное профессиональное образование гражданских и муниципальных служащих. Это позволит восполнить пробелы в образовании некоторых гражданских и муниципальных служащих, выявленные в ходе аттестации. Зачастую служащим нередко приходится при смене должностей менять сферы, а значит и специализацию деятельности. Отсюда возникает актуальность получения дополнительного образования, постоянного расширения кругозора на основе углубленного изучения правовых, экономических, социальных, политических процессов.

Кроме того, необходимость повышения квалификации гражданских и муниципальных служащих во многом обусловлена постоянным изменением нормативной правовой базы как на федеральном, так и на региональном уровнях, в том числе с учетом передаваемых государственных полномочий с федерального уровня на уровень субъектов Российской Федерации.

С учетом изложенного становятся очевидными значимость и необходимость принятия Программы, важность реализации мероприятий по развитию гражданской и муниципальной службы региона, а также по реализации полномочий, отнесенных к компетенции Владимирской области Федеральным законодательством, поскольку данную проблему невозможно комплексно решить без государственного участия.

Опыт осуществления мероприятий по государственной программе Владимирской области «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2014-2016 годы» выявил сложность и комплексный характер проблем развития государственной гражданской и муниципальной службы, необходимость постановки целей и задач для последующего этапа их решения.

В рамках реализации Программы предусмотрены мероприятия по разработке и реализации соответствующих нормативных правовых актов, устанавливающих основные принципы работы с кадрами, направленные на стимулирование деятельности гражданских и муниципальных служащих на основе объективного учета их профессионализма, компетентности, заслуг.

Реализация настоящей Программы позволит продолжить качественное развитие гражданской и муниципальной службы, оптимизировать их организацию и функционирование на основе установленных законодательством Российской Федерации принципов, внедрить современные правовые, кадровые и управленческие технологии и, как следствие, повысить эффективность и результативность кадровой политики в сфере государственной гражданской и муниципальной службы.

2. ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПОКАЗАТЕЛИ (ИНДИКАТОРЫ) ИХ ДОСТИЖЕНИЯ; ОСНОВНЫЕ ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ, СРОКИ И ЭТАПЫ

РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ

Программа реализуется в соответствии с программными документами Российской Федерации, определяющими направления развития государственной гражданской службы и муниципальной службы, в том числе в соответствии с Федеральными законами от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Указами Президента Российской Федерации от 28.12.2006 № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации», от 11.08.2016 № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы», Постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2008 № 362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке и повышению квалификации государственных гражданских служащих Российской Федерации».

Важнейшим условием динамичного развития Владимирской области является эффективно выстроенная система государственного и муниципального управления.

Приоритетными направлениями совершенствования системы государственного и муниципального управления являются развитие кадрового потенциала гражданской службы и муниципальной службы, внедрение новых принципов кадровой политики в сфере гражданской службы и муниципальной службы, повышение качества и доступности государственных и муниципальных услуг.

Целью Программы является совершенствование организации государственной гражданской службы Владимирской области, повышение ее эффективности и результативности, развитие ее кадрового потенциала; создание условий для развития и повышения престижа муниципальной службы во Владимирской области.

Для достижения указанной цели предусматривается решение следующих задач:

- развитие нормативного правового обеспечения гражданской службы;
- совершенствование нормативной правовой базы Владимирской области по вопросам муниципальной службы;
- формирование эффективной системы управления гражданской и муниципальной службой;
- развитие системы обучения гражданских и муниципальных служащих области как основы их профессионального и должностного роста.

Таким образом, реализация Программы позволит качественно преобразовать систему гражданской службы, муниципальной службы, оптимизировать их организацию и функционирование, продолжить внедрение и развитие на гражданской и муниципальной службе современных кадровых, информационных, образовательных и управленческих технологий и, как следствие, обеспечить органы исполнительной власти области и органы местного самоуправления области квалифицированными кадрами, способными эффективно реализовывать Стратегию социально-экономического развития Владимирской области.

Общий срок реализации настоящей Программы рассчитан на период 2016 - .

2019 годов (в один этап).

Ответственным исполнителем Программы является комитет государственной и муниципальной службы администрации области, который несет ответственность за качественное и своевременное выполнение мероприятий, целевое и рациональное использование финансовых средств, предусмотренных Программой.

Комитет государственной и муниципальной службы координирует деятельность участников Программы:

- обобщает сведения о ходе реализации мероприятий;
- осуществляет разработку проектов нормативных правовых актов и методологическое обеспечение реализации Программы;
- осуществляет сбор и систематизацию информации о реализации мероприятий Программы;
- осуществляет подготовку отчетности в установленном порядке о ходе реализации Программы.

Финансирование Программы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, утвержденных на указанные цели администрации области.

Сведения об индикаторах и показателях и их значениях приведены в приложении № 1 к Программе.

3. ОБОБЩЕННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ И ПОДПРОГРАММ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ

Для достижения заявленных целей и решения поставленных задач в рамках настоящей Программы предусмотрена реализация двух подпрограмм:

- «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области на 2017 - 2019 годы»;
- «Развитие муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы».

Предусмотренные в рамках каждой из подпрограмм системы целей, задач и мероприятий наиболее полным образом охватывают весь диапазон заданных приоритетных направлений Программы и в максимальной степени будут способствовать достижению ее целей и конечных результатов.

В рамках представленных подпрограмм будут реализованы мероприятия по совершенствованию законодательной базы по вопросам гражданской и муниципальной службы; обеспечению формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва на гражданской и муниципальной службе; мониторингу должностных регламентов гражданских служащих с целью актуализации и оптимизации их содержания; проведению аттестации гражданских и муниципальных служащих; организации дополнительного профессионального образования гражданских и муниципальных служащих по программам повышения квалификации, в том числе формирование научной, учебно-методической базы для организации учебного процесса, проведение

консультационных занятий, внедрение в практику обучения новых образовательных программ; размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на порталах администрации области и органов исполнительной власти области информации об объявленных конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти области; оказанию информационно-методической и консультационной помощи органам местного самоуправления по вопросам организации муниципальной службы; мониторингу деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов области по принятию программ развития муниципальной службы; проведению областного конкурса «Лучший муниципальный служащий Владимирской области» и вручению денежных призов победителям.

Перечень основных мероприятий подпрограмм Программы приведен в приложении № 2 к Программе.

4. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ

Мероприятия Программы реализуются за счет средств областного бюджета.

Объем финансирования Программы на 2017 - 2019 годы составляет 24 998,1 тыс. руб., в том числе:

- в 2017 году – 8 332,7 тыс. руб.;
- в 2018 году – 8 332,7 тыс. руб.;
- в 2019 году – 8 332,7 тыс. руб.

Объем финансирования подпрограммы «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области на 2017 - 2019 годы» составляет 9 963 тыс. руб., в том числе:

- в 2017 году – 3 321 тыс. руб.;
- в 2018 году – 3 321 тыс. руб.;
- в 2019 году – 3 321 тыс. руб.

Объем финансирования подпрограммы «Развитие муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы» составляет 15 035,1 тыс. руб., в том числе:

- в 2017 году – 5 011,7 тыс. руб.;
- в 2018 году – 5 011,7 тыс. руб.;
- в 2019 году – 5 011,7 тыс. руб.

Ресурсное обеспечение реализации Программы приведено в приложении № 3 к Программе.

5. ПРОГНОЗ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ

Основным ожидаемым результатом Программы должно стать повышение эффективности и результативности гражданской и муниципальной службы. Результат будет складываться из нескольких факторов:

- развитие нормативной правовой базы в сфере гражданской и муниципальной службы;
- совершенствование процедур отбора квалифицированных кадров для гражданской и муниципальной службы и оценки профессиональной служебной деятельности гражданских и муниципальных служащих;
- эффективное использование кадрового резерва, как основного источника обновления и пополнения кадрового состава гражданской и муниципальной службы;
- получение дополнительного профессионального образования гражданскими и муниципальными служащими области;
- повышение престижа гражданской и муниципальной службы как видов профессиональной деятельности;
- повышение эффективности кадровой политики в сфере гражданской и муниципальной службы;
- повышение результативности профессиональной деятельности гражданских служащих области;
- формирование системы управления муниципальной службой.

Достижение перечисленных конечных результатов должно явиться итогом согласованных действий органов государственной власти и органов местного самоуправления во Владимирской области.

Непосредственным образом на степень достижения поставленных в рамках настоящей Программы целей, задач и результатов будут оказывать влияние итоги реализации входящих в нее подпрограмм: «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области на 2017 - 2019 годы» и «Развитие муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы».

6. ПОРЯДОК И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ

Оценка эффективности реализации Программы осуществляется в соответствии с постановлением Губернатора Владимирской области от 24.02.2014 № 164 «О порядке разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Владимирской области».

Оценка бюджетной эффективности реализации основных мероприятий Программы производится с учетом следующих составляющих:

- степени достижения целевых индикаторов основных мероприятий Программы;
- степени соответствия фактических затрат на реализацию основных мероприятий запланированному уровню (оценка полноты и эффективности использования средств).

Степень достижения целевых индикаторов по каждому основному мероприятию Программы рассчитывается по следующим формулам:

- для показателей (индикаторов), желаемой тенденцией развития которых

является увеличение значений:

$$E_i = \frac{T_{fi}}{T_{pi}} \times 100\%,$$

- для показателей (индикаторов), желаемой тенденцией развития которых является снижение значений:

$$E_i = \frac{T_{pi}}{T_{fi}} \times 100\%, \text{ где:}$$

E_i - степень достижения целевого индикатора i основного мероприятия Программы (процентов);

T_{fi} - фактический уровень достижения целевого индикатора i основного мероприятия Программы;

T_{pi} - установленное Программой целевое значение индикатора i основного мероприятия Программы.

Коэффициент полноты использования средств областного бюджета по каждому основному мероприятию Программы определяется по следующей формуле:

$$K_{poi} = \frac{C_{poi}}{C_{foi}} \times 100\%, \text{ где:}$$

K_{poi} - коэффициент полноты использования средств областного бюджета на реализацию i основного мероприятия государственной Программы;

C_{foi} - сумма средств областного бюджета, израсходованных на реализацию i основного мероприятия Программы;

C_{poi} - сумма средств, предусмотренных в областном бюджете на реализацию i основного мероприятия Программы.

Коэффициент эффективности использования средств, выделяемых из областного бюджета на реализацию каждого мероприятия, определяется по следующей формуле:

$$K_{eoi} = \frac{K_{poi} \times E_i}{100\%}, \text{ где:}$$

K_{eoi} - коэффициент эффективности использования средств, выделяемых из областного бюджета на реализацию i основного мероприятия Программы.

Бюджетная эффективность реализации основного мероприятия Программы признается высокой в случае, если значение K_{eoi} составляет не менее 100%.

Бюджетная эффективность реализации основного мероприятия Программы признается удовлетворительной в случае, если значение K_{eoi} составляет не менее 95%.

В остальных случаях бюджетная эффективность реализации основного мероприятия Программы признается неудовлетворительной.

Оценка бюджетной эффективности мероприятий, на которые бюджетные ассигнования не предусмотрены, не производится.

7. АНАЛИЗ РИСКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ И ОПИСАНИЕ МЕР УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ

Выполнению поставленных в Программе задач могут помешать риски, сложившиеся под воздействием факторов внутренней и внешней среды.

Внешние риски реализации Программы (неуправляемые):

- 1) изменение федерального законодательства в части распределения полномочий между Российской Федерацией, субъектами Российской Федерации и муниципальными образованиями;
- 2) изменение регионального законодательства в части финансирования программ;
- 3) природные и техногенные катастрофы;
- 4) опережающие темпы инфляции, что приведет к повышению стоимости товаров, работ и услуг.

Внутренние риски реализации Программы:

- 1) отсутствие координации и слаженности действий между участниками, ответственными за реализацию Программы;
- 2) недостаточное ресурсное обеспечение Программы;
- 3) увеличение сроков выполнения отдельных мероприятий Программы.

Возможные механизмы минимизации рисков:

- 1) консультирование исполнителей, в том числе с привлечением внешних консультантов;
- 2) коллегиальные обсуждения и принятие решений;
- 3) детальное планирование работы исполнителей;
- 4) финансирование мероприятий Программы в полном объеме в соответствии с заявляемой потребностью в финансовых ресурсах.

ПОДПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2017-2019 ГОДЫ»

ПАСПОРТ

подпрограммы «Развитие государственной гражданской службы 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»

Наименование Подпрограммы государственной программы Владимирской области	«Развитие государственной гражданской службы 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» (далее – Подпрограмма).
Ответственный исполнитель Подпрограммы	Комитет государственной и муниципальной службы администрации Владимирской области.
Участники Подпрограммы	Органы исполнительной власти области; организация, осуществляющая образовательную деятельность по программам дополнительного профессионального образования, выбранная в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.
Программно-целевые инструменты Подпрограммы	Отсутствуют.
Цели Подпрограммы	Совершенствование организации государственной гражданской службы Владимирской области (далее – гражданская служба), повышение ее эффективности и результативности, развитие ее кадрового потенциала.
Задачи Подпрограммы	- развитие нормативного правового обеспечения гражданской службы; - формирование эффективной системы управления

	<p>гражданской службой;</p> <ul style="list-style-type: none"> - развитие системы обучения государственных гражданских служащих Владимирской области (далее - гражданские служащие) как основы их профессионального и должностного роста.
<p>Целевые индикаторы и показатели Подпрограммы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - доля нормативных правовых актов Владимирской области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством по вопросам гражданской службы; - доля органов исполнительной власти области, в которых ведется работа по формированию и использованию кадрового резерва; - доля вакантных должностей гражданской службы, замещенных по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе; - доля должностей гражданской службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям; - доля гражданских служащих, прошедших аттестацию; - количество гражданских служащих области, получивших дополнительное профессиональное образование; - доля органов исполнительной власти области, размещающих информацию об объявленных конкурсах на замещение вакантных должностей гражданской службы и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти области.
<p>Этапы и сроки реализации Подпрограммы</p>	<p>2017-2019 годы</p>
<p>Объем бюджетных ассигнований Подпрограммы</p>	<p>Объем финансирования Подпрограммы на 2017 - 2019 годы составляет 9 963 тыс. руб., в том числе за счет средств областного бюджета:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в 2017 году – 3 321 тыс. руб.; - в 2018 году – 3 321 тыс. руб.; - в 2019 году – 3 321 тыс. руб.
<p>Ожидаемые результаты реализации Подпрограммы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - развитие областного законодательства в сфере гражданской службы; - совершенствование процедур отбора квалифицированных кадров для гражданской службы и оценки профессиональной служебной

	<p>деятельности гражданских служащих;</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективное использование кадрового резерва как основного источника обновления и пополнения кадрового состава гражданской службы; - дополнительное профессиональное образование получают 1 620 гражданских служащих органов исполнительной власти области; - повышение престижа гражданской службы как вида профессиональной деятельности; - повышение эффективности кадровой политики в сфере гражданской службы; - повышение результативности профессиональной деятельности гражданских служащих области.
--	---

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ, ФОРМУЛИРОВКИ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ В УКАЗАННОЙ СФЕРЕ И ПРОГНОЗ ЕЕ РАЗВИТИЯ

Во Владимирской области сложилась определенная система управления гражданской службой, позволяющая создать условия для ее оптимального организационно-правового обеспечения, координации деятельности органов исполнительной власти области по вопросам поступления на гражданскую службу, ее прохождения и прекращения, а также профессионального развития гражданских служащих.

Анализ состояния кадрового потенциала служащих показывает следующее.

По состоянию на 1 июля 2016 года в органах исполнительной власти области должности гражданской службы замещают 1 512 человек, из которых 353 мужчины и 1 159 женщин.

Возрастной ценз указанного количества гражданских служащих выглядит следующим образом:

до 30 лет – 295 человек, от 30 до 40 лет – 493 человека, от 41 года до 50 лет – 327 человек, от 51 года до 60 лет – 352 человека, старше 60 лет – 45 человек.

Из общего количества гражданских служащих органов исполнительной власти области имеют стаж государственной службы:

до 1 года – 90 человек, от 1 года до 5 лет – 380 человек, от 5 до 10 лет – 387 человек, более 10 лет – 665 человек.

Высшее профессиональное образование имеют 1 422 гражданских служащих области, в том числе: юридическое – 424 человека, экономическое – 366 человек, управленческое – 140 человек, иное – 649 человек, 20 человек имеют по два и более высших образования.

Из общего количества гражданских служащих органов исполнительной власти области 18 человек имеют ученые степени доцент и кандидат наук.

Ранее развитие и реформирование гражданской службы осуществлялось в

соответствии с Подпрограммой «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области на 2014-2016 годы» государственной программы Владимирской области «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2014-2016 годы», утвержденной постановлением Губернатора области от 18.09.2013 № 1048.

На протяжении нескольких лет модернизируется и реализуется комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, финансовых основ гражданской службы и системы управления ею, формирование высокопрофессионального кадрового состава гражданской службы.

На постоянной основе проводится работа по повышению эффективности гражданской службы, оптимизации затрат на ее развитие, внедрению новых методов планирования, финансирования, стимулирования и оценки деятельности гражданских служащих, обеспечению открытости гражданской службы для населения, созданию оптимальных материально-технических условий для ее эффективного функционирования.

Во Владимирской области приняты основополагающие нормативные правовые акты, регулирующие вопросы прохождения гражданской службы, присвоения классных чинов, оплаты труда, социального обеспечения, аттестации гражданских служащих, формирования и использования кадрового резерва.

В настоящее время нормативными правовыми актами Владимирской области урегулировано большинство вопросов гражданской службы, отнесенных федеральным законодательством к ведению субъектов Российской Федерации.

Однако развитие федерального законодательства диктует необходимость постоянного совершенствования региональной нормативной правовой базы в части внесения изменений в действующие нормативные правовые акты и принятия новых нормативных правовых актов.

Наряду с реализацией мероприятий по созданию и совершенствованию законодательства Владимирской области о гражданской службе важным результатом развития гражданской службы в течение 2014-2016 годов явилось применение органами исполнительной власти области механизмов, процедур и институтов, связанных с прохождением гражданской службы, таких как участие представителей научных и образовательных учреждений, других организаций в качестве независимых экспертов-специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, в работе в составе конкурсных комиссий, аттестационных комиссий, организация дополнительного профессионального образования гражданских служащих и целого ряда других.

В пределах действия федерального и регионального законодательства о гражданской службе во Владимирской области реализуются все предусмотренные законодательством кадровые технологии. Поступление граждан на гражданскую службу осуществляется, в том числе путем проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы, а также назначения на должности гражданской службы гражданских служащих (граждан), состоящих в кадровом резерве. Тем не менее, конкурсные процедуры нуждаются в совершенствовании

как с точки зрения внедрения критериев конкурсного отбора, так и объективной оценки претендентов на вакантные должности гражданской службы.

В целях обеспечения открытости системы гражданской службы информация об объявлении и результатах конкурсов на замещение вакантных должностей и на включение в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Большое значение в настоящее время уделяется проведению аттестации гражданских служащих Владимирской области. Аттестация призвана оценить соответствие гражданского служащего занимаемой им должности, выявить необходимость повышения профессионального уровня гражданского служащего, направления его на повышение квалификации.

Вместе с тем на гражданской службе Владимирской области имеются предпосылки к дальнейшему совершенствованию технологии аттестации и оценки работников.

В соответствии с действующим законодательством одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы является организация дополнительного профессионального образования в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих.

Документация по организации дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации гражданских служащих Владимирской области утверждается первым заместителем Губернатора области по промышленности и экономической политике и передается в управление размещения государственного заказа департамента имущественных и земельных отношений администрации области для осуществления действий по определению исполнителя в установленном порядке.

Определение исполнителя на право заключить государственный контракт на оказание образовательных услуг по повышению квалификации гражданских служащих области осуществляется на конкурсной основе, что позволяет обеспечить конкуренцию учебных программ дополнительного профессионального образования гражданских служащих и экономию средств бюджета Владимирской области.

Вместе с тем федеральное законодательство требует непрерывного совершенствования системы дополнительного профессионального образования гражданских служащих.

В целях развития гражданской службы и повышения ее эффективности необходимо продолжить:

- развитие областного законодательства;
- совершенствование процедур отбора квалифицированных кадров для гражданской службы и оценки профессиональной служебной деятельности гражданских служащих;
- работу с кадровым резервом как основным источником обновления и пополнения кадрового состава гражданской службы;
- повышение престижа гражданской службы как вида профессиональной деятельности;
- организацию дополнительного профессионального образования

гражданских служащих;

- формирование системы управления гражданской службой.

Систематизация развития гражданской службы требует комплексного подхода, что обуславливает разработку и принятие данной Подпрограммы, а также реализацию соответствующих мероприятий в указанном направлении.

2. ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПОКАЗАТЕЛИ (ИНДИКАТОРЫ) ИХ ДОСТИЖЕНИЯ; ОСНОВНЫЕ ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПОДПРОГРАММЫ, СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ

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

Целью Подпрограммы является совершенствование организации, повышение эффективности и результативности, развитие кадрового потенциала гражданской службы Владимирской области.

Для достижения указанной цели предусматривается решение следующих задач:

- развитие нормативного правового обеспечения гражданской службы;
- формирование эффективной системы управления гражданской службой;
- дальнейшее развитие системы обучения гражданских служащих как основы их профессионального и должностного роста.

Задача «Развитие нормативного правового обеспечения гражданской службы» будет решаться путем приведения нормативной правовой базы Владимирской области в соответствие с федеральным законодательством посредством разработки нормативных правовых актов Владимирской области, где доля нормативных правовых актов Владимирской области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством по вопросам гражданской службы и составит ежегодно 100 % (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам гражданской службы).

Задача «Формирование эффективной системы управления гражданской службой» будет решаться в течение всего периода действия Подпрограммы посредством выработки предложений по совершенствованию структуры администрации области, численности персонала, проведения конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы, аттестации гражданских служащих, формирования и использования кадрового резерва, актуализации и оптимизации содержания регламентов, повышения открытости и доступности информации о деятельности органов исполнительной власти области.

Так, доля вакантных должностей гражданской службы, замещенных по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе, составит 100% (от общего количества замещенных должностей, подлежащих замещению по результатам конкурса и (или) из

кадрового резерва) ежегодно в период действия Подпрограммы; доля должностей гражданской службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям, составит 100% (от общего количества должностей гражданской службы) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы; доля гражданских служащих, прошедших аттестацию, составит 100 % (от общего количества гражданских служащих, подлежащих аттестации в текущем году) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы; доля органов исполнительной власти области, размещающих информацию об объявленных конкурсах на замещение вакантных должностей гражданской службы и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти области составит 100 % (от общего количества органов исполнительной власти области) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы.

Задача «дальнейшее развитие системы обучения гражданских служащих как основы их профессионального и должностного роста» будет решаться через организацию дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации гражданских служащих, в том числе формирование научной, учебно-методической базы для организации учебного процесса, проведение консультационных занятий, внедрение в практику обучения новых образовательных программ и технологий. Так, в период действия Подпрограммы 1 620 гражданских служащих органов исполнительной власти области получают дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации.

Ответственным исполнителем Подпрограммы является комитет государственной и муниципальной службы администрации области, который несет ответственность за качественное и своевременное выполнение мероприятий, целевое и рациональное использование финансовых средств, предусмотренных Подпрограммой.

Комитет государственной и муниципальной службы координирует деятельность участников Подпрограммы:

- обобщает сведения о ходе реализации мероприятий;
- осуществляет разработку проектов нормативных правовых актов и методологическое обеспечение реализации Подпрограммы;
- осуществляет сбор и систематизацию информации о реализации мероприятий Подпрограммы;
- осуществляет подготовку отчетности в установленном порядке о ходе реализации Подпрограммы.

Финансирование Подпрограммы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, утвержденных на указанные цели администрации области.

3. ОБОБЩЕННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПОДПРОГРАММЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ

Для достижения заявленных целей и решения поставленных задач в рамках реализации Подпрограммы планируется реализация мероприятий:

- по совершенствованию нормативно-правовой базы Владимирской области по вопросам гражданской службы;
- по обеспечению формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва на гражданской службе;
- по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей гражданской службы и на включение в кадровый резерв для замещения должностей гражданской службы;
- по мониторингу должностных регламентов гражданских служащих с целью актуализации и оптимизации их содержания;
- по проведению аттестации гражданских служащих;
- по организации дополнительного профессионального образования гражданских служащих по программам повышения квалификации, в том числе формирование научной, учебно-методической базы для организации учебного процесса, проведение консультационных занятий, внедрение в практику обучения новых образовательных программ;
- по размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на порталах администрации области и органов исполнительной власти области информации об объявленных конкурсах на замещение вакантных должностей гражданской службы и на включение в кадровый резерв.

Перечень основных мероприятий Подпрограммы приведен в приложении № 2 к Программе.

4. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДПРОГРАММЫ

Мероприятия Подпрограммы реализуются за счет средств областного бюджета.

Объем финансирования на 2017 - 2019 годы составляет 9 963 тыс. руб., в том числе:

- в 2017 году – 3 321 тыс. руб.;
- в 2018 году – 3 321 тыс. руб.;
- в 2019 году – 3 321 тыс. руб.

В соответствии с частью 5 статьи 62 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Кроме того, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 28.12.2006 № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» гражданский служащий, замещающий должность гражданской службы категории «помощники (советники)», «специалисты» или «обеспечивающие специалисты», в случае его назначения в порядке должностного роста на должность гражданской службы категории «руководители» направляется на профессиональную переподготовку. Гражданский служащий, впервые принятый на должность гражданской службы, направляется на повышение квалификации по истечении испытательного срока или шести месяцев после поступления на гражданскую службу. Гражданский

служащий в случае его назначения в порядке должностного роста на должность гражданской службы иной группы в пределах одной категории должностей направляется на повышение квалификации.

По состоянию на 01.07.2016 в органах исполнительной власти области работает около 1 520 гражданских служащих. Кроме того, ежегодно около 100 человек впервые поступают на должность гражданской службы и назначаются в порядке должностного роста на должность гражданской службы иной группы в пределах одной категории должностей, органов исполнительной власти области.

С учетом изложенного, в период 2017 - 2019 гг. необходимо получить дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации 1 620 гражданским служащим области, т.е. ежегодно – 540 служащим.

Средняя стоимость обучения одного гражданского служащего в соответствии с коммерческими предложениями на оказание образовательных услуг по организации повышения квалификации гражданских служащих Владимирской области в 2016 году составляет 6 150 рублей.

Таким образом, стоимость обучения гражданских служащих по программам повышения квалификации на весь период реализации Подпрограммы составит:

в 2017 году: (6 150 руб. х 540 человек) = 3 321 000 руб.;

в 2018 году: 3 321 000 руб.;

в 2019 году: 3 321 000 руб.

Итого стоимость обучения по программам повышения квалификации гражданских служащих органов исполнительной власти области в 2017 - 2019 годах составит 9 963 000 рублей.

5. ПРОГНОЗ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ

Реализация Подпрограммы позволит совершенствовать нормативную правовую базу Владимирской области, регулирующую вопросы гражданской службы, повысить эффективность кадровой политики в системе гражданской службы в целях улучшения кадрового состава гражданской службы и повышения профессионального уровня гражданских служащих.

Так, результаты реализации Подпрограммы приведут к следующим показателям:

- доля нормативных правовых актов Владимирской области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством по вопросам гражданской службы, составит 100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам гражданской службы) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы;

- доля органов исполнительной власти области, в которых ведется работа по формированию и использованию кадрового резерва, составит 100 % (от общего количества органов исполнительной власти области) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы;

- доля вакантных должностей гражданской службы, замещенных по

результатам конкурса и (или) из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе, составит 100% (от общего количества замещенных должностей, подлежащих замещению по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва);

- доля должностей гражданской службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям, составит 100% (от общего количества должностей государственной гражданской службы) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы;

- доля государственных гражданских служащих, прошедших аттестацию составит 100 % (от общего количества гражданских служащих, подлежащих аттестации в текущем году) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы;

- количество гражданских служащих области, получивших дополнительное профессиональное образование составит 540 человек ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы;

- доля органов исполнительной власти области, размещающих информацию об объявленных конкурсах на замещение вакантных должностей гражданской службы и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти области, составит 100 % (от общего количества органов исполнительной власти области) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы.

Таким образом, реализация Подпрограммы позволит создать условия для дальнейшего развития гражданской службы, а также будет способствовать повышению эффективности и результативности кадровой политики в сфере гражданской службы через формирование эффективного кадрового потенциала гражданских служащих, совершенствование их знаний и умений, качественному информационно-аналитическому обеспечению кадровых процессов, рациональному использованию интеллектуального потенциала гражданских служащих.

6. ПОРЯДОК И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДПРОГРАММЫ

Оценка бюджетной эффективности реализации Подпрограммы осуществляется в соответствии с постановлением Губернатора Владимирской области от 24.02.2014 № 164 «О порядке разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Владимирской области».

Оценка бюджетной эффективности реализации основных мероприятий Подпрограммы производится с учетом следующих составляющих:

- степени достижения целевых индикаторов основных мероприятий Подпрограммы;

- степени соответствия фактических затрат на реализацию основных мероприятий запланированному уровню (оценка полноты и эффективности использования средств).

Степень достижения целевых индикаторов по каждому основному мероприятию Подпрограммы рассчитывается по следующим формулам:

- для показателей (индикаторов), желаемой тенденцией развития которых является увеличение значений:

$$Ei = \frac{Tfi}{Tri} \times 100\%,$$

- для показателей (индикаторов), желаемой тенденцией развития которых является снижение значений:

$$Ei = \frac{Tri}{Tfi} \times 100\%, \text{ где:}$$

Ei - степень достижения целевого индикатора i основного мероприятия Подпрограммы (процентов);

Tfi - фактический уровень достижения целевого индикатора i основного мероприятия Подпрограммы;

Tri - установленное Подпрограммой целевое значение индикатора i основного мероприятия Подпрограммы.

Коэффициент полноты использования средств областного бюджета по каждому основному мероприятию Подпрограммы определяется по следующей формуле:

$$Kroi = \frac{Cpoi}{Cfoi} \times 100\%, \text{ где:}$$

$Kroi$ - коэффициент полноты использования средств областного бюджета на реализацию i основного мероприятия государственной Подпрограммы;

$Cfoi$ - сумма средств областного бюджета, израсходованных на реализацию i основного мероприятия Подпрограммы;

$Cpoi$ - сумма средств, предусмотренных в областном бюджете на реализацию i основного мероприятия Подпрограммы.

Коэффициент эффективности использования средств, выделяемых из областного бюджета на реализацию каждого мероприятия, определяется по следующей формуле:

$$Keoi = \frac{Kroi \times Ei}{100\%}, \text{ где:}$$

$Keoi$ - коэффициент эффективности использования средств, выделяемых из областного бюджета на реализацию i основного мероприятия Подпрограммы.

Бюджетная эффективность реализации основного мероприятия Подпрограммы признается высокой в случае, если значение $Keoi$ составляет не менее 100%.

Бюджетная эффективность реализации основного мероприятия Подпрограммы признается удовлетворительной в случае, если значение $Keoi$ составляет не менее 95%.

В остальных случаях бюджетная эффективность реализации основного мероприятия Подпрограммы признается неудовлетворительной.

Оценка бюджетной эффективности мероприятий, на которые бюджетные ассигнования не предусмотрены, не производится.

7. АНАЛИЗ РИСКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ И ОПИСАНИЕ МЕР УПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ

Выполнению поставленных в Подпрограмме задач могут помешать риски, сложившиеся под воздействием факторов внутренней и внешней среды.

Внешние риски реализации Подпрограммы (неуправляемые):

- 1) изменение федерального законодательства в части распределения полномочий между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации;
- 2) изменение регионального законодательства в части финансирования Подпрограммы;
- 3) природные и техногенные катастрофы;
- 4) опережающие темпы инфляции, которые приведут к повышению стоимости товаров, работ и услуг;
- 5) отсутствие образовательных программ, способствующих развитию компетенций государственных гражданских служащих;
- 6) формальный подход к процессу повышения квалификации, не способствующий увеличению знаний и умений в области государственного управления.

Внутренние риски реализации Подпрограммы:

- 1) отсутствие координации и слаженности действий между участниками, ответственными за реализацию Подпрограммы;
- 2) недостаточное ресурсное обеспечение Подпрограммы;
- 3) увеличение сроков выполнения отдельных мероприятий Подпрограммы.

Меры управления рисками:

- 1) консультирование исполнителей Подпрограммы, в том числе с привлечением внешних консультантов;
- 2) коллегиальные обсуждения возникающих вопросов и принятие решений по возникающим проблемам;
- 3) детальное планирование работы исполнителей Подпрограммы;
- 4) финансирование мероприятий Подпрограммы в полном объеме в соответствии с заявляемой потребностью в финансовых ресурсах;
- 5) внедрение на государственной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;
- 6) личная заинтересованность государственных гражданских служащих в получении знаний в процессе получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации.

**ПОДПРОГРАММА
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ВО
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ НА 2017-2019 ГОДЫ»**

ПАСПОРТ

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»

Наименование Подпрограммы государственной программы Владимирской области	«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» (далее - Подпрограмма).
Ответственный исполнитель Подпрограммы	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области.
Участники Подпрограммы	Органы исполнительной власти области; органы местного самоуправления области (по согласованию); организация, осуществляющая образовательную деятельность по программам дополнительного профессионального образования, выбранная в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.
Программно-целевые инструменты Подпрограммы	Отсутствуют.
Цели Подпрограммы	Создание условий для развития и повышения престижа муниципальной службы во Владимирской области (далее - муниципальная служба).

Задачи Подпрограммы	<ul style="list-style-type: none"> - совершенствование нормативной правовой базы Владимирской области по вопросам муниципальной службы; - формирование эффективной системы управления муниципальной службой; - дальнейшее развитие системы обучения муниципальных служащих Владимирской области (далее - муниципальные служащие) как основы их профессионального и должностного роста; - формирование управленческой культуры и укрепление позитивного имиджа муниципального служащего в обществе.
Целевые индикаторы и показатели Подпрограммы	<ul style="list-style-type: none"> - количество нормативных правовых актов области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством по вопросам муниципальной службы; - количество нормативных правовых актов органов местного самоуправления области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством в сфере муниципальной службы; - доля органов местного самоуправления области, в которых ведётся консультационная работа по формированию и использованию кадрового резерва; - доля органов местного самоуправления области, в которых проводится конкурс на замещение вакантных должностей муниципальной службы и на включение в кадровый резерв; - количество муниципальных служащих области, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации; - доля муниципальных служащих области, прошедших аттестацию; - количество проведенных обучающих семинаров с муниципальными служащими; - доля органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов области, в которых проводится мониторинг деятельности по разработке программ развития муниципальной службы; - количество проведенных конкурсов на звание «Лучший муниципальный служащий Владимирской области».
Этапы и сроки реализации	2017 – 2019 годы.

Подпрограммы	
Объем бюджетных ассигнований Подпрограммы	<p>Объем финансирования Подпрограммы на 2017 - 2019 годы составляет 15 035,1 тыс. руб., в том числе за счет средств областного бюджета:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в 2017 году – 5 011,7 тыс. руб.; - в 2018 году – 5 011,7 тыс. руб.; - в 2019 году – 5 011,7 тыс. руб.
Ожидаемые результаты реализации Подпрограммы	<ul style="list-style-type: none"> - развитие областных и муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы; - совершенствование процедур отбора квалифицированных кадров для муниципальной службы; - эффективное использование кадрового резерва на муниципальной службе; - дополнительное профессиональное образование получают 3 000 муниципальных служащих области; - формирование системы управления муниципальной службой; - повышение престижа муниципальной службы как вида профессиональной деятельности; - создание условий для развития муниципальной службы, что будет способствовать повышению эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ, ФОРМУЛИРОВКИ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ В УКАЗАННОЙ СФЕРЕ И ПРОГНОЗ ЕЕ РАЗВИТИЯ

В соответствии с федеральным законодательством развитие муниципальной службы является приоритетным направлением государственной политики в сфере местного самоуправления. В соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается, в том числе программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации.

Институт муниципальной службы является одним из важнейших элементов в организации местного самоуправления и решении вопросов местного значения. Эффективность органов местного самоуправления по оказанию услуг населению во многом зависит от того, насколько грамотно и профессионально будет действовать управленческий аппарат.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений.

Анализ состояния кадрового потенциала муниципальных служащих показывает следующее.

По состоянию на 1 июля 2016 года во Владимирской области должности муниципальной службы замещают 2 830 человек, из которых 507 – мужчины, 2 323 – женщины.

Возрастной ценз указанного количества муниципальных служащих выглядит следующим образом:

до 30 лет – 422 человека, от 30 до 40 лет – 768 человек, от 41 до 50 лет – 775 человек, от 51 до 60 лет – 777 человек, старше 60 лет – 88 человек.

Из общего количества муниципальных служащих области имеют стаж муниципальной службы:

до 1 года – 218 человек, от 1 года до 5 лет – 532 человека, от 5 до 10 лет – 578 человек, более 10 лет – 1 502 человека.

Высшее профессиональное образование имеет 2 401 муниципальный служащий области, в том числе: юридическое – 456 человек, экономическое – 922 человека, управленческое – 207 человек, иное – 816 человек.

Их общего количества муниципальных служащих органов местного самоуправления области 8 человек имеют ученые степени кандидата наук.

Ранее развитие муниципальной службы осуществлялось в соответствии с Подпрограммой «Развитие муниципальной службы во Владимирской области на 2014-2016 годы» государственной программы Владимирской области «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2014-2016 годы», утвержденной постановлением Губернатора области от 18.09.2013 № 1048.

На протяжении нескольких лет модернизируется и реализуется комплекс мероприятий, направленных на создание и совершенствование правовых, организационных, финансовых основ муниципальной службы и системы управления ею, формирование высокопрофессионального кадрового состава.

Развитие федерального законодательства диктует необходимость постоянного совершенствования региональной и муниципальной нормативной правовой базы в части внесения изменений в действующие нормативные правовые акты и принятия новых нормативных правовых актов.

В пределах действия федерального, регионального законодательства о муниципальной службе в органах местного самоуправления области реализуются все предусмотренные законодательством кадровые технологии.

Так, в соответствии с муниципальными правовыми актами, поступление граждан на муниципальную службу осуществляется, в том числе путем проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, а также назначения на должности муниципальной службы муниципальных служащих (граждан), состоящих в кадровом резерве. Однако конкурсные процедуры нуждаются в совершенствовании как с точки зрения внедрения критериев конкурсного отбора, так и объективной оценки претендентов на вакантные должности муниципальной службы.

Но необходимо отметить, что в настоящее время не в полной мере отвечает требованиям работа по формированию, подготовке и эффективному использованию кадрового резерва в органах местного самоуправления области.

Большое значение в настоящее время уделяется проведению аттестации муниципальных служащих. Аттестация призвана оценить соответствие муниципального служащего занимаемой им должности, выявить необходимость повышения его профессионального уровня, направления на повышение квалификации.

Вместе с тем на муниципальной службе Владимирской области имеются предпосылки к дальнейшему совершенствованию технологии аттестации и оценки работников.

Важным результатом развития муниципальной службы в течение 2014-2016 годов является организация дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

Документация по организации дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации муниципальных служащих Владимирской области утверждается первым заместителем Губернатора области по промышленности и экономической политике и передается в управление размещения государственного заказа департамента имущественных и земельных отношений администрации области для осуществления действий по определению исполнителя в установленном порядке.

Определение исполнителя на право заключить государственный контракт на оказание образовательных услуг по повышению квалификации муниципальных служащих области осуществляется на конкурсной основе, что позволяет обеспечить конкуренцию учебных программ дополнительного профессионального образования и экономию средств бюджета Владимирской области.

Вместе с тем федеральное законодательство требует непрерывного совершенствования системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

В целях развития муниципальной службы и повышения ее эффективности необходимо продолжить:

- развитие областных и муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы;
- совершенствование процедур отбора квалифицированных кадров для муниципальной службы;
- эффективное использование кадрового резерва на муниципальной службе;
- получение дополнительного профессионального образования муниципальными служащими;
- формирование системы управления муниципальной службой;
- повышение престижа муниципальной службы как вида профессиональной деятельности;
- создание условий для развития муниципальной службы, что будет способствовать повышению эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы.

Последовательная реализация мероприятий Подпрограммы приведет к созданию условий для развития муниципальной службы, а также будет способствовать повышению эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, результативности, роли и престижа муниципальной службы.

2. ПРИОРИТЕТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПОКАЗАТЕЛИ (ИНДИКАТОРЫ) ИХ ДОСТИЖЕНИЯ; ОСНОВНЫЕ ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПОДПРОГРАММЫ, СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ

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

Целью Подпрограммы является создание условий для развития и повышения престижа муниципальной службы на территории области.

Для достижения указанной цели предусматривается решение следующих задач:

- совершенствование нормативной правовой базы Владимирской области по вопросам муниципальной службы;
- формирование эффективной системы управления муниципальной службой;
- дальнейшее развитие системы обучения муниципальных служащих как основы их профессионального и должностного роста;
- формирования управленческой культуры и укрепления позитивного имиджа муниципального служащего в обществе.

Задача «Совершенствование нормативной правовой базы Владимирской области по вопросам муниципальной службы» будет решаться путем приведения нормативной правовой базы Владимирской области в соответствие с федеральным законодательством посредством разработки нормативных правовых актов Владимирской области по вопросам муниципальной службы; путем мониторинга нормативной правовой базы органов местного самоуправления области, разработанной в соответствии с действующим законодательством в сфере муниципальной службы.

Так, доля нормативных правовых актов области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством по вопросам муниципальной службы составит 100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы); доля нормативных правовых актов органов местного самоуправления области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством в сфере муниципальной службы составит 100% (от общего количества актов, принятых органами местного самоуправления во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы).

Задача «Формирование эффективной системы управления муниципальной службой» будет решаться в течение всего периода действия Подпрограммы

посредством оказания органам местного самоуправления области методической помощи в совершенствовании механизма формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы; оказания органам местного самоуправления методической помощи в организации проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение муниципальных служащих в кадровый резерв; оказания органам местного самоуправления методической помощи в организации проведения аттестации муниципальных служащих; оказания информационно-методической и консультационной помощи органам местного самоуправления; мониторинга деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов области по принятию программ развития муниципальной службы.

Так, доля органов местного самоуправления области, в которых ведётся консультационная работа по формированию и использованию кадрового резерва составит 100% (от общего количества органов местного самоуправления области), за весь период действия программы; доля органов местного самоуправления области, в которых проводится конкурс на замещение вакантных должностей муниципальной службы и на включение в кадровый резерв, составит 100 % (от общего количества органов местного самоуправления, в которых проводится конкурс в соответствии с муниципальными актами и законодательством РФ) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы; доля муниципальных служащих области, прошедших аттестацию, составит 100 % (от общего количества муниципальных служащих подлежащих аттестации в текущем году), ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы; за весь период действия будет проведено 16 обучающих семинаров с муниципальными служащими; доля органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов области, в которых проводится мониторинг деятельности по разработке программ развития муниципальной службы, составит 100 % (от общего количества городских округов и муниципальных районов области).

Задача «Дальнейшее развитие системы обучения муниципальных служащих как основы их профессионального и должностного роста» будет решаться посредством организации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих области по программам повышения квалификации, в том числе: формирование научной, учебно-методической базы для организации учебного процесса, проведения консультационных занятий, оказание информационных и образовательных услуг муниципальным служащим. В течение всего периода действия Подпрограммы будет обучено 3 000 муниципальных служащих области.

Задача «Формирование управленческой культуры и укрепление позитивного имиджа муниципального служащего в обществе» будет решаться посредством проведения областного конкурса «Лучший муниципальный служащий Владимирской области», который будет проводиться ежегодно в течение всего периода действия Подпрограммы.

Реализацию Подпрограммы осуществляет комитет государственной и муниципальной службы администрации области, который несет ответственность

за качественное и своевременное выполнение мероприятий, целевое и рациональное использование финансовых средств, предусмотренных Подпрограммой, своевременное информирование координирующего органа о проведенной работе и ее результатах.

Ответственным исполнителем Подпрограммы является комитет государственной и муниципальной службы администрации области, который несет ответственность за качественное и своевременное выполнение мероприятий, целевое и рациональное использование финансовых средств, предусмотренных Подпрограммой.

Комитет государственной и муниципальной службы координирует деятельность участников Подпрограммы:

- обобщает сведения о ходе реализации мероприятий;
- осуществляет разработку проектов нормативных правовых актов и методологическое обеспечение реализации Подпрограммы;
- осуществляет сбор и систематизацию информации о реализации мероприятий Подпрограммы;
- осуществляет подготовку отчетности в установленном порядке о ходе реализации Подпрограммы.

Финансирование Подпрограммы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, утвержденных на указанные цели администрации области.

3. ОБОБЩЕННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПОДПРОГРАММЫ

Для достижения заявленных целей и решения поставленных задач в рамках реализации Подпрограммы будут реализованы мероприятия:

- по разработке проектов нормативных правовых актов области по вопросам муниципальной службы;
- по мониторингу нормативной правовой базы органов местного самоуправления области, разработанной в соответствии с действующим законодательством в сфере муниципальной службы;
- по оказанию органам местного самоуправления области методической помощи в совершенствовании механизма формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы;
- по оказанию органам местного самоуправления методической помощи в организации проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение муниципальных служащих в кадровый резерв;
- по организации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих области по программам повышения квалификации, в том числе: формирование научной, учебно-методической базы для организации учебного процесса, проведения консультационных занятий, оказание информационных и образовательных услуг муниципальным служащим;

- по оказанию органам местного самоуправления методической помощи в организации проведения аттестации муниципальных служащих;
- по оказанию информационно-методической и консультационной помощи органам местного самоуправления;
- по мониторингу деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов области по принятию программ развития муниципальной службы;
- по проведению областного конкурса «Лучший муниципальный служащий Владимирской области Владимирской области».

Перечень основных мероприятий Подпрограммы приведен в приложении № 2 к Программе.

4. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОДПРОГРАММЫ

Мероприятия Подпрограммы реализуются за счет средств областного бюджета.

Объем финансирования на 2017 - 2019 годы составляет 15 035,1 тыс. руб., в том числе:

- в 2017 году – 5 011,7 тыс. руб.;
- в 2018 году – 5 011,7 тыс. руб.;
- в 2019 году – 5 011,7 тыс. руб.

На основании части 1 статьи 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами развития муниципальной службы, программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации, финансируемыми соответственно за счет средств местных бюджетов и бюджетов субъектов Российской Федерации.

Кроме того, в соответствии с подпунктом 63 пункта 2 статьи 26.3 Федерального закона от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» к полномочиям органов государственной власти субъекта Российской Федерации по предметам совместного ведения, осуществляемым данными органами самостоятельно за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации, относится участие в обеспечении дополнительного профессионального образования лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих, а также координации деятельности органов местного самоуправления по организации подготовки кадров для муниципальной службы в период реализации программы развития муниципальной службы субъекта Российской Федерации.

На 01.07.2016 в муниципальных образованиях области работает около 2 800 человек, обязанных не реже одного раза в три года повышать квалификацию в соответствии со статьей 5 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». К этому числу следует ежегодно добавлять около 200 человек, вновь поступающих на службу за счет появления вакансий с учетом естественной текучести кадров.

С учетом изложенного, в период 2017 - 2019 гг. необходимо получить дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации 3 000 муниципальным служащим области, т.е. ежегодно – 1 000 служащим.

Средняя стоимость обучения одного муниципального служащего, в соответствии с коммерческими предложениями на оказание образовательных услуг по организации повышения квалификации государственных гражданских служащих Владимирской области в 2016 году, составляет 4 961,70 рублей.

Таким образом, стоимость обучения муниципальных служащих по программам повышения квалификации составит:

в 2017 году: (4 961,70 руб. х 1000 человек) = 4 961 700 рублей;

в 2018 году: 4 961 700 рублей;

в 2019 году: 4 961 700 рублей.

Итого стоимость обучения по программам повышения квалификации муниципальных служащих в 2017 - 2019 годах составит 14 885 100 рублей.

В целях повышения престижа муниципальной службы, а также формирования управленческой культуры и укрепления позитивного имиджа муниципального служащего в обществе, а также повышения материального и морального стимулов для муниципальных служащих области планируется проведение областного конкурса «Лучший муниципальный служащий Владимирской области».

В конкурсе предусмотрено участие около 200 муниципальных служащих органов местного самоуправления области.

По результатам конкурсных процедур предусмотрено вручение денежных призов муниципальным служащим области, занявшим призовые I, II и III места.

Объем финансирования мероприятия за весь период действия Подпрограммы составит 150 000 рублей, в том числе:

в 2017 году – 50 000 рублей;

в 2018 году – 50 000 рублей;

в 2019 году – 50 000 рублей.

5. ПРОГНОЗ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ

Реализация Подпрограммы позволит совершенствовать нормативную правовую базу Владимирской области, регулирующую вопросы муниципальной службы, повысить эффективность кадровой политики в системе муниципальной службы в целях улучшения кадрового состава муниципальной службы и повышения профессионального уровня муниципальных служащих.

Так, результаты реализации Подпрограммы приведут к следующим показателям:

- доля нормативных правовых актов области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством по вопросам муниципальной службы, составит 100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы;

- доля нормативных правовых актов органов местного самоуправления области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством в сфере муниципальной службы, составит 100% (от общего количества актов, принятых органами местного самоуправления во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы;

- доля органов местного самоуправления области, в которых ведётся консультационная работа по формированию и использованию кадрового резерва (от общего количества органов местного самоуправления области), составит в 2017 году – 32 %, в 2018 году – 33 %, в 2019 году – 35 %;

- доля органов местного самоуправления области, в которых проводится конкурс на замещение вакантных должностей муниципальной службы и на включение в кадровый резерв, составит 100 % (от общего количества органов местного самоуправления, в которых проводится конкурс в соответствии с муниципальными актами и законодательством РФ) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы;

- количество муниципальных служащих области получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации составит: в 2017 году – 1 000 человек, в 2018 году – 1 000 человек, в 2019 году – 1 000 человек;

- доля муниципальных служащих области, прошедших аттестацию, составит 100 % (от общего количества муниципальных служащих подлежащих аттестации в текущем году) ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы;

- количество проведенных обучающих семинаров с муниципальными служащими составит по четыре семинара ежегодно, в течение всего периода действия Подпрограммы;

- доля органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов области, в которых проводится мониторинг деятельности по разработке программ развития муниципальной службы (от общего количества городских округов и муниципальных районов области), составит: в 2017 году – 30 %, в 2018 году – 34 %, в 2019 году – 36 %;

- в период 2017-2019 гг. будет проведено три конкурса на звание «Лучший муниципальный служащий».

Таким образом, реализация Подпрограммы способствует формированию эффективного кадрового потенциала муниципальных служащих, совершенствованию их знаний и умений, качественному информационно-аналитическому обеспечению кадровых процессов, совершенствованию методической базы, обеспечивающей дальнейшее развитие и эффективную деятельность кадровой работы, рациональному использованию интеллектуального потенциала муниципальных служащих, а также формирования управленческой культуры и укрепления позитивного имиджа муниципального служащего в обществе.

6. ПОРЯДОК И МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОДПРОГРАММЫ

Оценка бюджетной эффективности реализации Подпрограммы осуществляется в соответствии с постановлением Губернатора Владимирской области от 24.02.2014 № 164 «О порядке разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Владимирской области».

Оценка бюджетной эффективности реализации основных мероприятий Подпрограммы производится с учетом следующих составляющих:

- степени достижения целевых индикаторов основных мероприятий Подпрограммы;

- степени соответствия фактических затрат на реализацию основных мероприятий запланированному уровню (оценка полноты и эффективности использования средств).

Степень достижения целевых индикаторов по каждому основному мероприятию Подпрограммы рассчитывается по следующим формулам:

- для показателей (индикаторов), желаемой тенденцией развития которых является увеличение значений:

$$E_i = \frac{T_{fi}}{T_{pi}} \times 100\%,$$

- для показателей (индикаторов), желаемой тенденцией развития которых является снижение значений:

$$E_i = \frac{T_{pi}}{T_{fi}} \times 100\%, \text{ где:}$$

E_i - степень достижения целевого индикатора i основного мероприятия Подпрограммы (процентов);

T_{fi} - фактический уровень достижения целевого индикатора i основного мероприятия Подпрограммы;

T_{pi} - установленное Подпрограммой целевое значение индикатора i основного мероприятия Подпрограммы.

Коэффициент полноты использования средств областного бюджета по каждому основному мероприятию Подпрограммы определяется по следующей формуле:

$$K_{poi} = \frac{C_{poi}}{C_{foi}} \times 100\%, \text{ где:}$$

K_{poi} - коэффициент полноты использования средств областного бюджета на реализацию i основного мероприятия государственной Подпрограммы;

C_{foi} - сумма средств областного бюджета, израсходованных на реализацию i основного мероприятия Подпрограммы;

C_{poi} - сумма средств, предусмотренных в областном бюджете на реализацию i основного мероприятия Подпрограммы.

Коэффициент эффективности использования средств, выделяемых из

областного бюджета на реализацию каждого мероприятия, определяется по следующей формуле:

$$Keoi = \frac{Kroi \times Ei}{100\%}, \text{ где:}$$

$Keoi$ - коэффициент эффективности использования средств, выделяемых из областного бюджета на реализацию i основного мероприятия Подпрограммы.

Бюджетная эффективность реализации основного мероприятия Подпрограммы признается высокой в случае, если значение $Keoi$ составляет не менее 100%.

Бюджетная эффективность реализации основного мероприятия Подпрограммы признается удовлетворительной в случае, если значение $Keoi$ составляет не менее 95%.

В остальных случаях бюджетная эффективность реализации основного мероприятия Подпрограммы признается неудовлетворительной.

Оценка бюджетной эффективности мероприятий, на которые бюджетные ассигнования не предусмотрены, не производится.

7. АНАЛИЗ РИСКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ И ОПИСАНИЕ МЕР УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ

Выполнению поставленных в Подпрограмме задач могут помешать риски, сложившиеся под воздействием факторов внутренней и внешней среды.

Внешние риски реализации Подпрограммы (неуправляемые):

- 1) изменение федерального законодательства в части распределения полномочий между субъектами Российской Федерации и муниципальными образованиями;
- 2) изменение регионального законодательства в части финансирования Подпрограммы;
- 3) природные и техногенные катастрофы;
- 4) опережающие темпы инфляции, которые приведут к повышению стоимости товаров, работ и услуг;
- 5) отсутствие образовательных программ, способствующих развитию компетенций муниципальных служащих;
- 6) формальный подход к процессу повышения квалификации, не способствующий увеличению знаний и умений в области муниципального управления.

Внутренние риски реализации Подпрограммы:

- 1) отсутствие координации и слаженности действий между участниками, ответственными за реализацию Подпрограммы;
- 2) недостаточное ресурсное обеспечение Подпрограммы;
- 3) увеличение сроков выполнения отдельных мероприятий Подпрограммы.

Меры управления рисками:

- 1) консультирование исполнителей Подпрограммы, в том числе с привлечением внешних консультантов;

2) коллегиальные обсуждения возникающих вопросов и принятие решений по возникающим проблемам;

3) детальное планирование работы исполнителей Подпрограммы;

4) финансирование мероприятий Подпрограммы в полном объеме в соответствии с заявляемой потребностью в финансовых ресурсах;

5) внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;

6) личная заинтересованность муниципальных служащих в получении знаний в процессе получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации.



Приложение № 1
к Программе

СВЕДЕНИЯ

об индикаторах и показателях подпрограмм государственной программы
«Развитие государственной гражданской службы Владимирской области
и муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы» и их значениях

№ п/п	Наименование целевого показателя	Единица измерения	Значения показателей			
			Базовый год (2016 год)	Первый год реализации (2017 год)	Второй год реализации (2018 год)	Третий год реализации (2019 год)
1	2	3	4	5	6	7
Подпрограмма «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области на 2017 – 2019 годы»						
1.	Доля нормативных правовых актов Владимирской области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством по вопросам гражданской службы	проценты	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам государственной гражданской службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам государственной гражданской службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам государственной гражданской службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам государственной гражданской службы)

2.	Доля исполнительной власти области, в которых ведется работа по формированию и использованию кадрового резерва	проценты	100 % (от общего количества органов исполнительной власти области)	100 % (от общего количества органов исполнительной власти области)	100 % (от общего количества органов исполнительной власти области)	100 % (от общего количества органов исполнительной власти области)
3.	Доля вакантных должностей государственной гражданской службы, замещенных по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва, сформированного на конкурсной основе	проценты	100% (от общего количества замещенных должностей, подлежащих замещению по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва)	100% (от общего количества замещенных должностей, подлежащих замещению по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва)	100% (от общего количества замещенных должностей, подлежащих замещению по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва)	100% (от общего количества замещенных должностей, подлежащих замещению по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва)
4.	Доля должностей государственной гражданской службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям	проценты	100% (от общего количества должностей государственной гражданской службы)	100% (от общего количества должностей государственной гражданской службы)	100% (от общего количества должностей государственной гражданской службы)	100% (от общего количества должностей государственной гражданской службы)

5.	Доля государственных гражданских служащих, прошедших аттестацию	проценты	100 % (от общего количества гражданских служащих подлежащих аттестации в текущем году)	100 % (от общего количества гражданских служащих подлежащих аттестации в текущем году)	100 % (от общего количества гражданских служащих подлежащих аттестации в текущем году)
6.	Количество гражданских служащих области, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации	человек	200	540	540
7.	Доля органов исполнительной власти области, размещающих информацию об объявленных конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти области	процент	100 % (от общего количества органов исполнительной власти области)	100 % (от общего количества органов исполнительной власти области)	100 % (от общего количества органов исполнительной власти области)

Подпрограмма «Развитие муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы»						
8.	Доля нормативных правовых актов области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством по вопросам муниципальной службы	проценты	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы)
9.	Доля нормативных правовых актов органов местного самоуправления в области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством в сфере муниципальной службы	проценты	100% (от общего количества актов, принятых органами местного самоуправления во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых органами местного самоуправления во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых органами местного самоуправления во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы)	100% (от общего количества актов, принятых органами местного самоуправления во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы)
10.	Доля органов местного самоуправления области, в которых ведётся консультационная работа	проценты	30 % (от общего количества органов местного самоуправления)	32 % (от общего количества органов местного самоуправления)	33 % (от общего количества органов местного самоуправления)	35 % (от общего количества органов местного самоуправления)

	по формированию и использованию кадрового резерва		области)	области)	области)	области)
11.	Доля органов местного самоуправления области, в которых проводится конкурс на замещение вакантных должностей муниципальной службы и на включение в кадровый резерв	проценты	100 % (от общего количества органов местного самоуправления, в которых проводится конкурс в соответствии с муниципальными актами и законодательством РФ)	100 % (от общего количества органов местного самоуправления, в которых проводится конкурс в соответствии с муниципальными актами и законодательством РФ)	100 % (от общего количества органов местного самоуправления, в которых проводится конкурс в соответствии с муниципальными актами и законодательством РФ)	100 % (от общего количества органов местного самоуправления, в которых проводится конкурс в соответствии с муниципальными актами и законодательством РФ)
12.	Количество муниципальных служащих области, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации	человек	1 000	1 000	1 000	1 000
13.	Доля муниципальных служащих области, прошедших аттестацию	проценты	100 % (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации)	100 % (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации)	100 % (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации)	100 % (от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации)

		аттестации в текущем году)	аттестации в текущем году)	аттестации в текущем году)	аттестации в текущем году)
14.	Количество проведенных обучающих семинаров с муниципальными служащими	4	4	4	4
15.	Доля органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов области, в которых проводится мониторинг деятельности по разработке программ развития муниципальной службы	30 % (от общего количества городских округов и муниципальных районов области)	30 % (от общего количества городских округов и муниципальных районов области)	34 % (от общего количества городских округов и муниципальных районов области)	36 % (от общего количества городских округов и муниципальных районов области)
16.	Количество проведенных конкурсов «Лучший муниципальный служащий Владимирской области»	-	1	1	1

ПЕРЕЧЕНЬ

основных мероприятий подпрограмм государственной программы
«Развитие государственной гражданской службы Владимирской области
и муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы»

№ п/п	Номер и наименование основного мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок		Значения целевых индикаторов по годам реализации	Связь мероприятия с показателями подпрограммы
			начала реализа- ции	окончани я реализа- ции		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Основные мероприятия подпрограммы «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области на 2017 - 2019 годы»					
	Основное мероприятие № 1: Совершенствование нормативно-правовой базы Владимирской области по вопросам государственной гражданской службы	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области, государственно- правовой комитет администрации области	2017 год	2019 год	2017 год – 100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам государственной гражданской службы) 2018 год – 100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам государственной гражданской службы)	Показатель № 1 Доля нормативных правовых актов Владимирской области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательство м по вопросам гражданской

					службы) 2019 год – 100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства) по вопросам государственной гражданской службы	службы
	Основное мероприятие № 2: Обеспечение формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва на государственной гражданской службе	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области, органы исполнительной власти области	2017 год	2019 год	2017 год – 100 % (от общего количества исполнительной власти области) 2018 год – 100 % (от общего количества исполнительной власти области) 2019 год – 100 % (от общего количества исполнительной власти области)	Показатель № 2 Доля органов исполнительной власти области, в которых ведется работа по формированию и использованию кадрового резерва
	Основное мероприятие № 3: Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв для замещения должностей	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области, органы исполнительной власти области	2017 год	2019 год	2017 год – 100% (от общего количества замещенных должностей, подлежащих замещению по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва) 2018 год – 100% (от общего количества замещенных должностей, подлежащих замещению по результатам	Показатель № 3 Доля вакантных должностей государственной гражданской службы замещенных по результатам конкурса и (или) из кадрового

государственной гражданской службы				конкурса и (или) из кадрового резерва) 2019 год – 100% (от общего количества замещенных должностей, подлежащих замещению по результатам конкурса и (или) из кадрового резерва)	резерва, сформированного на конкурсной основе
Основное мероприятие № 4: Мониторинг должностных регламентов государственных гражданских служащих с целью актуализации и оптимизации их содержания	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области, органы исполнительной власти области	2017 год	2019 год	2017 год – 100% (от общего количества должностей государственной гражданской службы) 2018 год – 100% (от общего количества должностей государственной гражданской службы) 2019 год – 100% (от общего количества должностей государственной гражданской службы)	Показатель № 4 Доля должностей государственной гражданской службы, для которых утверждены должностные регламенты, соответствующие установленным требованиям
Основное мероприятие № 5: Проведение аттестации государственных гражданских служащих	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области, органы исполнительной власти области	2017 год	2019 год	2017 год – 100 % (от общего количества гражданских служащих, подлежащих аттестации в текущем году) 2018 год – 100 % (от общего количества гражданских служащих, подлежащих аттестации в текущем году) 2019 год – 100 % (от общего количества гражданских служащих)	Показатель № 5 Доля государственных гражданских служащих, прошедших аттестацию

					служащих, подлежащих аттестации в текущем году)	
Основное мероприятие № 6: Организация дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих по программам повышения квалификации, в том числе формирование научной, учебно-методической базы для организации учебного процесса, проведение консультационных занятий, внедрение в практику обучения новых образовательных программ	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области, организация, осуществляющая образовательную деятельность по программам дополнительного профессионального образования, выбранная в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	2017 год	2019 год	2017 год – 540 человек 2018 год – 540 человек 2019 год – 540 человек	Показатель № 6 Количество гражданских служащих области, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации	

	<p>Основное мероприятие № 7: Размещение в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на портале администрации области и органов исполнительной власти области информации об объявленных конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв органов власти области</p>	<p>Комитет государственной и муниципальной службы администрации области, органы исполнительной власти области</p>	2017 год	2019 год	<p>2017 год – 100 % общего количества исполнительных органов власти области) 2018 год – 100 % общего количества исполнительных органов власти области) 2019 год – 100 % общего количества исполнительных органов власти области)</p>	(от органов власти (от органов власти (от органов власти (от органов власти	<p>Показатель № 7 Доля органов исполнительной власти области, размещающих информацию об объявленных конкурсах на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и на включение в кадровый резерв органов исполнительной власти области</p>
2.	<p>Основные мероприятия подпрограммы «Развитие муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы»</p>						
	<p>Основное мероприятие № 1: Разработка проектов правовых актов области по вопросам муниципальной службы</p>	<p>Комитет государственной и муниципальной службы администрации области</p>	2017 год	2019 год	<p>2017 год – 100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы) 2018 год – 100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований</p>	(от общего количества требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы 2018 год – 100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований	<p>Показатель № 8 Доля нормативных правовых актов области, принятых в соответствии с действующим федеральным</p>

					федерального законодательства по вопросам муниципальной службы) 2019 год – 100% (от общего количества актов, принятых во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы)	законодательством по вопросам муниципальной службы
Основное мероприятие № 2: Мониторинг нормативной правовой базы органов местного самоуправления в области, соответствующим действующим законодательством в сфере муниципальной службы	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области	2017 год	2019 год	2017 год – 100% (от общего количества актов, принятых органами местного самоуправления во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы) 2018 год – 100% (от общего количества актов, принятых органами местного самоуправления во исполнение требований федерального законодательства по вопросам муниципальной службы)	Показатель № 9 Доля нормативных правовых актов органов местного самоуправления области, принятых в соответствии с действующим федеральным законодательством в сфере муниципальной службы	

	<p>Основное мероприятие № 3:</p> <p>Оказание органам местного самоуправления методической помощи в совершенствовании механизма формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы</p>	<p>Комитет государственной и муниципальной службы администрации области</p>	2017 год	2019 год	<p>2017 год – 32 % (от общего количества органов местного самоуправления области)</p> <p>2018 год – 33 % (от общего количества органов местного самоуправления области)</p> <p>2019 год – 35 % (от общего количества органов местного самоуправления области)</p>	<p>Показатель № 10</p> <p>Доля органов местного самоуправления области, в которых ведётся консультационная работа по формированию и использованию кадрового резерва</p>
	<p>Основное мероприятие № 4:</p> <p>Оказание органам местного самоуправления методической помощи в организации проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение муниципальных служащих в кадровый резерв</p>	<p>Комитет государственной и муниципальной службы администрации области</p>	2017 год	2019 год	<p>2017 год – 100 % (от общего количества органов местного самоуправления, в которых проводится конкурс соответствия муниципальными актами и законодательством РФ)</p> <p>2018 год – 100 % (от общего количества органов местного самоуправления, в которых проводится конкурс соответствия муниципальными актами и законодательством РФ)</p> <p>2019 год – 100 % (от общего количества органов местного самоуправления, в которых проводится конкурс соответствия)</p>	<p>Показатель № 11</p> <p>Доля органов местного самоуправления области, в которых проводится конкурс замещение вакантных должностей муниципальной службы и на включение в кадровый резерв</p>

[illegible]

Основное мероприятие № 6: Оказание органам местного самоуправления методической помощи в организации проведения аттестации муниципальных служащих	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области	2017 год	2019 год	2017 год – 100 % (от общего количества муниципальных служащих области, подлежащих аттестации в текущем году) 2018 год – 100 % (от общего количества муниципальных служащих области, подлежащих аттестации в текущем году) 2019 год – 100 % (от общего количества муниципальных служащих области, подлежащих аттестации в текущем году)	Показатель № 13 Доля муниципальных служащих области, прошедших аттестацию
Основное мероприятие № 7: Оказание информационно-методической и консультационной помощи органам местного самоуправления	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области совместно с органами исполнительной власти области и структурными подразделениями администрации области	2017 год	2019 год	2017 год – 4 2018 год – 4 2019 год – 4	Показатель № 14 Количество проведенных обучающих семинаров с муниципальными служащими
Основное мероприятие № 8:	Комитет государственной	2017 год	2019 год	2017 год – 36 % (от общего количества городских округов)	Показатель № 15 Доля органов

Мониторинг деятельности органов самоуправления городских округов и муниципальных районов по принятию программ развития муниципальной службы	и муниципальной службы администрации области			и муниципальных районов области) 2018 год – 34 % (от общего количества городских округов и муниципальных районов области) 2019 год – 30 % (от общего количества городских округов и муниципальных районов области)	местного самоуправления городских округов и муниципальных районов в которых проводится мониторинг деятельности по разработке программ развития муниципальной службы
Основное мероприятие № 9: Проведение конкурсов «Лучший муниципальный служащий Владимирской области»	Комитет государственной и муниципальной службы администрации области, органы местного самоуправления области (по согласованию), Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и	2019 год	2017 год – 1 конкурс 2018 год – 1 конкурс 2019 год – 1 конкурс	Показатель № 16 Количество проведенных конкурсов «Лучший муниципальный служащий Владимирской области»	

		государственной службы при Президенте Российской Федерации (по согласованию)					
--	--	---	--	--	--	--	--

РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
реализации государственной программы
«Развитие государственной службы Владимирской области
и муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы»

Наименование государственной программы, подпрограммы	Ответственный исполнитель и соисполнители государственной программы, подпрограмм, основного мероприятия, главные распорядители средств областного бюджета (далее также - ГРБС)	Код бюджетной классификации				Источник финансирования	Расходы (тыс. рублей) по годам реализации				За весь период реализации 2017 - 2019 годы
		ГРБС	Рз Пр	ЦСР	ВР		Первый год реализации 2017 год	Второй год реализации 2018 год	Третий год реализации 2019 год		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Государственная программа «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной	Всего по Программе					Всего	8332,7	8332,7	8332,7	24998,1	
						Федеральный бюджет	-	-	-	-	
						Областной бюджет	8332,7	8332,7	8332,7	24998,1	
						Местный бюджет	-	-	-	-	

службы во Владимирской области на 2017 - 2019 годы»	Ответственный исполнитель Программы: комитет государственно й и муниципально й службы						Внебюджетный источник	-	-	-	-
							Всего	8332,7	8332,7	8332,7	24998,1
							Федеральный бюджет	-	-	-	-
							Областной бюджет	8332,7	8332,7	8332,7	24998,1
							Местный бюджет	-	-	-	-
							Внебюджетный источник	-	-	-	-
Подпрограмма 1 «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области на 2017 - 2019 годы»	Всего по подпрограмме 1						Всего	3321,0	3321,0	3321,0	9963,0
							Федеральный бюджет	-	-	-	-
							Областной бюджет	3321,0	3321,0	3321,0	9963,0
							Местный бюджет	-	-	-	-
							Внебюджетный источник	-	-	-	-
							Всего	3321,0	3321,0	3321,0	9963,0
	Ответственный исполнитель подпрограммы: комитет государственно й и						Федеральный бюджет	-	-	-	-
							Областной бюджет	3321,0	3321,0	3321,0	9963,0
							Местный бюджет	-	-	-	-

	Муниципальной службы администрации области	503	0709	08106 21000	244	Местный бюджет	-	-	-	-
Основное мероприятие № 6: Организация дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих по программам повышения квалификации, в том числе формирование научной, учебно-методической базы для организации учебного процесса, проведение консультационных занятий, внедрение в практику обучения новых образовательных программ	всего по мероприятию № 6	503	0709	08106 21000	244	Внебюджетный источник	-	-	-	-
	Ответственный исполнитель: мероприятие: комитет государственной и муниципальной службы администрации области, организация, осуществляющая образовательную деятельность по программам дополнительно	503	0709	08106 21000	244	Всего	3321,0	3321,0	3321,0	9963,0
						Федеральный бюджет	-	-	-	-
						Областной бюджет	3321,0	3321,0	3321,0	9963,0
						Местный бюджет	-	-	-	-
						Внебюджетный источник	-	-	-	-
						Всего	3321,0	3321,0	3321,0	9963,0
						Федеральный бюджет	-	-	-	-
						Областной бюджет	3321,0	3321,0	3321,0	9963,0
						Местный бюджет	-	-	-	-
						Внебюджетный источник	-	-	-	-

	2: комитет государственно й и муниципально й службы администрации области							Областной бюджет	5011,7	5011,7	5011,7	15035,1
								Местный бюджет	-	-	-	-
								Внебюджетный источник	-	-	-	-
Основное мероприятие № 5: Организация дополнительног о профессиональн ого образования муниципальных службах области по программам повышения квалификации, в	Всего по мероприятию	503	0709	08205 22660	244		Всего	4961,7	4961,7	4961,7	14885,1	
							Федеральный бюджет	-	-	-	-	
							Областной бюджет	4961,7	4961,7	4961,7	14885,1	
							Местный бюджет	-	-	-	-	
							Внебюджетный источник	-	-	-	-	
том числе: формирование научной, учебно- методической базы для организации учебного процесса, проведения консультационн ых занятий, оказание	Ответственный исполнитель мероприятия: комитет государственно й и муниципально й службы администрации области, организация, осуществляющ ая образовательну	503	0709	08205 22660	244		Всего	4961,7	4961,7	4961,7	14885,1	
							Федеральный бюджет	-	-	-	-	
							Областной бюджет	4961,7	4961,7	4961,7	14885,1	
							Местный бюджет	-	-	-	-	
							Внебюджетный источник	-	-	-	-	

информационных и образовательных услуг муниципальным служащим	ю деятельность по программам дополнительно го профессионального образования, в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	503	0709	0820910790	330	Всего	50,0	50,0	50,0	50,0	150,0
Основное мероприятие № 9: Проведение конкурса «Лучший муниципальный служащий Владимирской области»	Всего по мероприятию					Федеральный бюджет	-	-	-	-	-
						Областной бюджет	50,0	50,0	50,0	50,0	150,0
						Местный бюджет	-	-	-	-	-
						Внебюджетный источник	-	-	-	-	-

Ответственный исполнитель мероприятий: комитет государственной и муниципальной службы администрации области	503	0709	08209 10790	330	Всего	50,0	50,0	50,0	150,0
					Федеральный бюджет	-	-	-	-
					Областной бюджет	50,0	50,0	50,0	150,0
					Местный бюджет	-	-	-	-
					Внебюджетный источник	-	-	-	-

