

# КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ВО ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

**В. В. СИПАТОВ,**

председатель комитета государственной и муниципальной службы  
администрации Владимирской области

Тема, выбранная для обсуждения сегодня, очень актуальна в современных условиях. В целом становится очевидным, что кадровое обеспечение сферы управления и властных отношений играет определяющую роль в решении широкого круга текущих и перспективных проблем развития российского общества.

Профессиональное развитие специалистов государственной и муниципальной службы является процессом сложным и длительным по времени, включающим как саму профессиональную подготовку государственных и муниципальных служащих, так и их непосредственную деятельность в сфере государственной и муниципальной службы.

Кадровое обеспечение в государственном и муниципальном управлении Владимирской области – это деятельность, направленная на комплектование профессионально подготовленными работниками всех органов власти, способными на уровне современных требований эффективно осуществлять в рамках закона и должностных полномочий задачи и функции государственных и муниципальных органов, предполагающая применение различных, большей частью закрепленных в нормативно-правовых актах механизмов и технологий формирования и использования кадров.

Уже на протяжении длительного периода времени **ключевыми вопросами реализации кадровой политики администрации области являются:**

1. Реформирование и развитие государственной гражданской службы, вопросы взаимодействия государственной гражданской и муниципальной службы, создание кадрового резерва.
2. Работа по формированию, подготовке и

реализации резерва управленческих кадров на федеральном, окружном, региональном и муниципальном уровнях.

3. Реализация мероприятий по противодействию коррупции.

Администрацией области постоянно проводится работа по развитию нормативной правовой базы, регламентирующей вопросы государственной гражданской и муниципальной службы.

Продолжалось совершенствование практики поступления в органы исполнительной власти для прохождения гражданской службы по результатам конкурсного отбора. На сайте администрации области всегда можно найти информацию о проведении конкурсов на вакантные должности и на включение в кадровый резерв органов и структурных подразделений.

Применение открытых конкурсных процедур как при поступлении на гражданскую службу, так и при ее прохождении является необходимым условием повышения профессионализма и качества гражданской и муниципальной службы.

При проведении конкурсов на включение в кадровый резерв используются тесты, подготовленные специально для той должности, на включение в резерв которой проходит конкурс. Исключение составляют правила и управленческие компетенции, которым должны следовать все.

Деятельность и составы конкурсных комиссий регламентированы соответствующими нормативными правовыми актами администрации области, которые также размещены на соответствующих сайтах.

Нормативными правовыми актами четко определены квалификационные требования,

предъявляемые к стажу государственной гражданской службы (опыту) работы по специальности, уровню профессионального образования, к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей государственными гражданскими служащими органов исполнительной власти и подразделений аппарата администрации области, сложилась практика установления общих требований, которым должны отвечать все гражданские служащие независимо от категории должности, которую они замещают или на замещение которой они претендуют.

Квалификационные требования к должностям гражданской службы устанавливаются в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы. В число квалификационных требований к должностям гражданской службы всех категорий, кроме категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей гражданской службы, входит наличие высшего профессионального образования.

Законом от 7 апреля 2006 года № 36-ОЗ «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности для государственных гражданских служащих Владимирской области» для замещения должностей государственной гражданской службы Владимирской области устанавливаются следующие квалификационные требования:

1) высших должностей - не менее шести лет стажа государственной гражданской службы или не менее семи лет стажа (опыта) работы по специальности;

2) главных должностей - не менее четырех лет стажа государственной гражданской службы или не менее пяти лет стажа (опыта) работы по специальности;

3) ведущих должностей - не менее двух лет стажа государственной гражданской службы или не менее четырех лет стажа (опыта) работы по специальности;

4) старших и младших должностей - без предъявления требований к стажу.

Огромное внимание при разработке квалификационных требований в настоящее время уделяется знаниям в области компьютерной грамотности.

Проверка соблюдения квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы проводится при реализации кадровых технологий, предусмотренных действующим законодательством: конкурсов, квалификационных экзаменов, аттестации.

Проведена работа по утверждению должностных регламентов, в том числе и по вакантным должностям, установлению в должностных регламентах показателей результативности служебной деятельности.

**Одним из приоритетных направлений являлась работа по организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, стажировки государственных гражданских служащих.**

На реализацию долгосрочной целевой программы развития государственной гражданской службы Владимирской области на 2010-2012 годы, утвержденной постановлением Губернатора области от 20 ноября 2009 года № 972, предусмотрены средства в размере 10805 тыс. рублей из областного бюджета.

Средства, выделенные на реализацию данной программы на 2011 год, освоены в полном объеме в сумме 3 592 000 рублей.

## 2012 ГОД

В 2012 году 300 государственных гражданских служащих области должны пройти повышение квалификации.

В 1-м полугодии 2012 года 150 государственных гражданских служащих пройдут обучение по программам: «Межэтнические и межконфессиональные отношения, профилактика экстремизма» «Антикоррупционная деятельность в системе государственного и муниципального управления» и «Вопросы создания электронного правительства и перевода государственных услуг субъектов Российской Федерации в электронный вид» (120 государственных гражданских служащих).

Во 2-м полугодии планируется обучить еще 150 государственных гражданских служащих.

В областном бюджете на 2012 год на реализацию долгосрочной целевой программы развития государственной гражданской службы Владимирской области предусмотрены средства в объеме 3 948 000 рублей, что соответствует мероприятиям программы.

**2013-2015 ГОДЫ**

Постановлением Губернатора области от 28.05.2012 № 422 утверждена долгосрочная целевая программа «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области на 2013-2015 годы», которая предусматривает повышение квалификации 600 государственных гражданских служащих области (по 200 человек ежегодно).

Общие затраты из средств областного бюджета на реализацию Программы составят 5,148 тыс. руб.

Постановлением Губернатора области от 29.07.2011 № 767 утверждена долгосрочная целевая программа «Развитие муниципальной службы во Владимирской области на 2012-2014 годы», которой предусмотрено продолжение профессиональной подготовки без отрыва от муниципальной службы (заочная форма обучения) 114 муниципальных служащих. Из них обучающихся:

- на 6-м курсе – 14 человек;
- на 5-м курсе – 20 человек;
- на 4-м курсе – 50 человек;
- на 3-м курсе – 30 человек

по специальностям аккредитованных образовательных программ «Государственное и муниципальное управление», «Финансы и кредит», «Юриспруденция».

Кроме того, программой предусмотрено повышение квалификации 1000 муниципальных служащих по программам:

- «Основы местного самоуправления»;
- «Долгосрочное инвестиционное планирование и инновационная деятельность в жилищно-коммунальном хозяйстве»;
- «Базовые информационные технологии в управлении» и др.

За 1-е полугодие 2012 года уже прошли повышение квалификации 435 человек.

В областном бюджете на 2012 год на реализацию долгосрочной целевой программы развития муниципальной службы во Владимирской области предусмотрены средства в объеме 8760,0 тыс. руб.

Общие затраты из средств областного бюджета на реализацию Программы составят в 2013-2014 годах составят 16,090 тыс. руб.

В **2014 году** – 7,679 тыс. руб. из них: продолжение профессиональной подготовки без отрыва от муниципальной службы (заочная

форма обучения) 80 муниципальных служащих – 1,143 тыс.руб.; повышение квалификации 1000 муниципальных служащих.

С 1 января 2012 года вступил в силу Закон Владимирской области от 08.06.2011 № 41-ОЗ «О Порядке заключения договора на обучение между государственным органом Владимирской области и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы Владимирской области», устанавливающий принципиально новый подход к формированию кадрового состава государственных органов области и привлечению молодых, эффективных и хорошо образованных кадров.

Законом устанавливается Порядок заключения договора на обучение между государственным органом области и гражданином, отобранным на конкурсной основе.

Право участвовать в конкурсе на заключение такого договора имеет гражданин, достигший возраста 18 лет, владеющий государственным языком Российской Федерации и впервые получающий высшее профессиональное или среднее профессиональное образование по очной форме обучения в образовательном учреждении за счет средств федерального бюджета.

Договоры на обучение с гражданами заключаются с обязательством последующего прохождения государственной гражданской службы Владимирской области на должностях гражданской службы категорий «специалисты» и «обеспечивающие специалисты», относящихся к старшей и младшей группам должностей.

Государственный орган на основании заключенного договора на обучение осуществляет ежемесячную дополнительную выплату гражданину в размере 50 процентов государственной академической стипендии, установленной для студентов, обучающихся по очной форме обучения в федеральных государственных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

Хотел бы отметить, что в области планомерно ведется работа по формированию резерва управленческих кадров, которая проводится по поручению Президента России уже около 4 лет.

По состоянию на начало 2012 года в резерв управленческих кадров области включено 293 человека. Это лучшие управленцы региона, известные в своей сфере деятельности, из кото-

рых, в дальнейшем, приглашаются кандидаты для включения на конкурсной основе в кадровый резерв администрации области.

Для повышения эффективности работы в этом направлении организован ежемесячный мониторинг данных о вакантных должностях в органах и структурных подразделений администрации области, проводится анализ практики замещения вакантных должностей из резерва управленческих кадров.

Эти же цели преследует работа сервисов Федерального портала управленческих кадров, одной из задач которого должна быть возможность получения и использования в своей работе данных по всему спектру вакантных должностей федерального и регионального уровня. Понятно, что сейчас работа сервисов Федерального портала проходит этап становления и отладки, но рано или поздно эти цели будут практически реализовываться.

Резерв управленческих кадров не статичен, он постоянно уточняется и его состав меняется. В настоящее время из 293 человек, состоящих в списках резерва управленческих кадров, 38 включены в окружной резерв полномочного представителя Президента РФ в Центральном федеральном округе, 6 человек вошли в резерв управленческих кадров, находящийся под патронатом Президента РФ.

**Говоря о реализации мероприятий по противодействию коррупции,** хотел бы отметить, что в 2011 году приоритетными направлениями работы кадровых служб явилось выполнение положений Указа Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 года № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» и Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2010 г. № 925 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции».

Проведена большая работа по принятию нормативных актов по утверждению перечней должностей государственной гражданской службы, при назначении на которые и при замещении которых государственные гражданские служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах иму-

щественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей.

Среди мер по совершенствованию государственного управления и в целях предупреждения коррупции внесены изменения в должностной регламент в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (ст. 9), вменив обязанность государственным и муниципальным служащим уведомлять представителя нанимателя (работодателя), органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

В ноябре 2011 года законом № 329-ФЗ внесены изменения в закон о государственной гражданской службе. В настоящее время непредставление гражданским служащим сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в случае, если представление таких сведений обязательно, либо представление заведомо недостоверных или неполных сведений **является правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с гражданской службы.**

И, наконец, постановлением Губернатора области от 22 марта 2011 г. № 230 утвержден Кодекс этики и служебного поведения государственных гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы в администрации Владимирской области, где определены основные принципы и правила служебного поведения гражданских служащих.

В заключение своего доклада хочу сказать следующее: чтобы работа с кадрами и кадровым резервом была эффективной, то есть достигла основной цели - укомплектования государственной службы служащими требуемой квалификации и профиля подготовки, способными профессионально выполнять функции государственного управления, наряду с проблемами формирования кадрового состава, карьерного продвижения, борьбы с коррупцией, социальной поддержки и многого другого, особое значение должно отводиться профессиональному и непрерывному обучению кадров и, **более того, - их воспитанию.**