



**АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОД НОВОМОСКОВСК**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 13.10.2022 № 3064

**Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной  
службы в муниципальном образовании город Новомосковск»**

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования город Новомосковск от 31.08.2022 № 2602 «Об утверждении порядка разработки и реализации муниципальных программ в муниципальном образовании город Новомосковск», на основании ст. ст. 7, 9, 45 Устава муниципального образования город Новомосковск администрация муниципального образования **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании город Новомосковск» (приложение).
2. Управлению информатизации и массовых коммуникаций разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования город Новомосковск в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
3. Постановление вступает в силу с 1 января 2023 года.

**Глава администрации  
муниципального образования**

**А.А. Бирюлин**

Приложение  
к постановлению администрации  
муниципального образования  
город Новомосковск  
от 13.10.2022 № 3067

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ  
В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ ГОРОД НОВОМОСКОВСК»**

**Стратегические приоритеты  
в сфере реализации муниципальной программы  
«Развитие муниципальной службы  
в муниципальном образовании город Новомосковск»**

**Раздел 1. Оценка текущего состояния в сфере развития  
муниципальной службы муниципального образования город  
Новомосковск**

В современных условиях развития общества одним из инструментов реализации государственной кадровой стратегии является формирование кадрового состава органов местного самоуправления. Наличие подготовленных управленцев на местах является неременным условием развития социальных услуг, муниципальной службы, инновационной экономики и системы управления в сфере социально-экономического развития муниципального образования город Новомосковск.

Современные условия предъявляют особые требования к работникам органов местного самоуправления и, прежде всего, к их профессионализму и компетентности.

На кадровые службы органов местного самоуправления возложены значительные полномочия, в том числе связанные с проведением процедур подбора кадров и формирования кадрового резерва, аттестации, проведения квалификационных экзаменов, присвоения первых и очередных классов чинов, обучения муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы.

Недостаток квалифицированных специалистов, способных на уровне современных требований эффективно осваивать новые, современные методы решения профессиональных задач, эффективно управлять изменениями в различных областях общественной жизни является одной из насущных проблем муниципального уровня и без эффективной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, уже невозможно обойтись.

Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере

авторитета органов местного самоуправления в глазах населения, поэтому формирование единой системы обучения кадров, внедрение эффективных методов подбора квалифицированных кадров является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

Наличие данных проблем в системе управления требует принятия системных мер.

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусматривает обеспечение развития муниципальной службы в рамках муниципальной программы, финансируемой за счет средств местного бюджета. Поэтому администрацией муниципального образования город Новомосковск утверждена и с 01.01.2019 успешно реализуется муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании город Новомосковск» (далее – Муниципальная программа).

Реализация Муниципальной программы предусматривается за счет средств бюджета муниципального образования город Новомосковск.

Итогами реализации Муниципальной программы за 3 года стали:

1. Повышение качественного состава муниципальных служащих путем достижения 100% доли вакантных должностей муниципальной службы, замещаемых на конкурсной основе, а также из кадрового резерва и резерва управленческих кадров.

2. Должностной рост муниципальных служащих путем достижения 100% удельного веса муниципальных служащих, которым присвоен первый классный чин из числа муниципальных служащих, которым должен быть присвоен первый классный чин.

3. Должностной рост муниципальных служащих путем достижения 100% удельного веса муниципальных служащих, которым присвоен очередной классный чин из числа муниципальных служащих, которым должен быть присвоен очередной классный чин.

4. Повышение эффективности оценки деятельности муниципальных служащих путем достижения 100% удельного веса аттестованных муниципальных служащих из числа муниципальных служащих, подлежащих аттестации.

5. Повышение престижа профессиональной деятельности муниципальных служащих посредством ежегодного проведения муниципального этапа конкурса «Лучший муниципальный служащий». Проведено 3 конкурса.

6. Повышение профессионального уровня муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, путем организации участия в обучающих семинарах, конференциях, тренингах и т.п. Общий охват посещения обучающих семинаров составил 916 человек.

7. Повышение профессионального уровня муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, путем организации проведения профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Общий охват муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, получивших дополнительное профессиональное образование, составил 132 человека.

8. Формирование антикоррупционного сознания, нетерпимости к проявлениям коррупции у муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы. Проведено 36 мероприятий правового просвещения в сфере противодействия коррупции.

Таким образом, наглядно видно, что реализация данной муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании город Новомосковск» имеет большой потенциал, который способствует формированию у работников органов местного самоуправления необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности. Прогнозируемые на будущие периоды показатели могут изменять своё состояние в сторону увеличения в зависимости от современных требований.

Реализация Муниципальной программы сопряжена с определенными рисками.

Возможными рисками при реализации мероприятий Муниципальной программы выступают следующие факторы:

- несвоевременное либо недостаточное финансирование мероприятий Муниципальной программы;

- количественное снижение проведения мероприятий Муниципальной программы;

- форс-мажорные обстоятельства;

- другие обстоятельства, связанные с невозможностью выполнения мероприятий Муниципальной программы.

Снижению возможных рисков будет способствовать качественное выполнение намеченных программных мероприятий.

В целях минимизации указанных рисков в процессе реализации Муниципальной программы предусматриваются следующие меры по управлению рисками:

- проведение мониторинга выполнения Муниципальной программы;

- проведение регулярного анализа причин отклонения от плановых значений непосредственных и конечных показателей.

При необходимости может осуществляться корректировка показателей и программных мероприятий, а также перераспределение объемов финансирования в зависимости от изменения значимости решаемых задач в ходе реализации Муниципальной программы.

## **Раздел 2. Описание приоритетов и целей в сфере реализации муниципальной программы**

Приоритеты Муниципальной программы определяются приоритетами кадровой политики в сфере муниципальной службы на территории Российской Федерации и представляют собой эффективную и прозрачную кадровую политику, реализуемую в органах местного самоуправления муниципального образования город Новомосковск в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Целью Муниципальной программы в соответствии с приоритетами Муниципальной программы является формирование и развитие профессионального кадрового состава в органах местного самоуправления муниципального образования город Новомосковск посредством проведения конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы, своевременного присвоения соответствующих классных чинов муниципальным служащим, прохождения аттестации муниципальными служащими, проведения ежегодного муниципального этапа конкурса «Лучший муниципальный служащий», посещения обучающих семинаров, конференций, тренингов и т.п., а также прохождения профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальными служащими и служащими, замещающими должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, проведения мероприятий правового просвещения в сфере противодействия коррупции и отражают конечные результаты реализации Муниципальной программы.

## **Раздел 3. Задачи муниципального управления, способы их эффективного решения в сфере развития муниципальной службы муниципального образования**

Основными задачами развития сферы реализации Муниципальной программы, направленными на достижение поставленных целей, являются:

1. Внедрение эффективных технологий кадровой работы, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышение их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста.

2. Привлечение на муниципальную службу квалифицированных специалистов.

3. Реализация современных методов обучения и программ

дополнительного профессионального образования.

4. Осуществление мер противодействия и профилактики коррупционных проявлений на муниципальной службе.

Ожидаемыми результатами реализации Муниципальной программы на период с 2023 года по 2027 год и способами их достижения являются:

1. Обеспечение замещения на конкурсной основе (если иное не установлено законодательством Российской Федерации), а также из кадрового резерва и резерва управленческих кадров 100% вакантных должностей муниципальной службы путем проведения конкурсных процедур для замещения вакантных должностей муниципальной службы, а также формирования кадрового резерва и резерва управленческих кадров на постоянной основе.

2. Присвоение 100% муниципальных служащих, которым должен быть присвоен первый классный чин, первого классного чина путем ведения кадрового учета муниципальных служащих, которым должен быть присвоен первый классный чин, на постоянной основе.

3. Присвоение 100% муниципальных служащих, которым должен быть присвоен очередной классный чин, очередного классного чина путем ведения кадрового учета муниципальных служащих, которым должен быть присвоен очередной классный чин, на постоянной основе.

4. Проведение аттестации 100% муниципальных служащих, подлежащих аттестации путем оценки эффективности деятельности муниципальных служащих в установленные законодательством о муниципальной службе сроки.

5. Ежегодное проведение муниципального этапа конкурса «Лучший муниципальный служащий» с целью повышения престижа профессиональной деятельности муниципальных служащих посредством мониторинга эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих для отбора участников муниципального этапа конкурса «Лучший муниципальный служащий».

6. Участие 100 муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, ежегодно в обучающих семинарах, конференциях, тренингах и т.п с целью повышения профессионального уровня муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, путем организации проведения обучающих семинаров, конференций, тренингов и т.п.

7. Получение дополнительного профессионального образования по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) 30 муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы ежегодно с целью профессионального развития муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы,

путем организации получения ими дополнительного профессионального образования.

8. Проведение 12 мероприятий правового просвещения в сфере противодействия коррупции ежегодно для формирования антикоррупционного сознания, нетерпимости к проявлениям коррупции у муниципальных служащих и служащих, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, путем подготовки планов проведения мероприятий по правовому просвещения в сфере противодействия коррупции и материалов для их проведения.

**Начальник управления кадровой  
и организационной работы**

**Е.В. Кулагина**