

# РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

## АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСЕЛКА НОВОКАСТОРНОЕ КАСТОРЕНСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.11.2024 года  
п.Новокасторное

№ 90

#### **Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области»**

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования «поселок Новокасторное», постановлением Главы поселка Новокасторное Касторенского района Курской области №65 от 14.11.2013 года «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ муниципального образования «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области», Администрация поселка Новокасторное ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области» согласно приложению.
2. Постановление Главы поселка Новокасторное №106 от 14.11.2023 года об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области» считать утратившим силу с 01.01.2025года.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2025 года.
4. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава поселка Новокасторное

В.В.Степанов

Приложение №1  
к постановлению  
Администрации  
поселка Новокасторное  
от 14.11.2024 года № 90

## **МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании  
«поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области»**

**ПАСПОРТ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**  
**«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области»**

Наименование муниципальной программы	«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области»
Заказчик муниципальной программы	Администрация поселка Новокасторное
Подпрограммы муниципальной программы	«Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области»
Цели муниципальной программы	1) совершенствование организации муниципальной службы 2) развитие и совершенствование институтов гражданского общества посредством коммуникативной доступности и к деятельности органов местного самоуправления.
Задачи муниципальной программы	Совершенствование правовой основы муниципальной службы, внедрение эффективных технологий и современных методов работы, развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, повышение престижа муниципальной службы
сроки реализации муниципальной программы	Сроки реализации: 2025-2026 годы
Ресурсное обеспечение муниципальной программы	Общий объем финансирования муниципальной программы - 6,0 тыс. рублей, в том числе: в 2025 году – 2,0 тыс. рублей; в 2026 году – 2,0 тыс. рублей; в 2027 году – 2,0 тыс. рублей;
Ожидаемые результаты реализации муниципальной программы	Увеличение доверия граждан к органам местного самоуправления, муниципальным служащим, установление показателей результативности в должностных инструкциях муниципальных служащих, увеличение числа муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку и подготовку.

**РАЗДЕЛ 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕКУЩЕГО СОСТОЯНИЯ**

развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное»  
Касторенского района Курской области

Развитие муниципальной службы в настоящее время характеризуется недостаточностью использования механизмов назначения на вакантные должности из кадрового резерва и привлечения молодых специалистов, недостаточной открытостью муниципальной службы, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж муниципальной службы.

Не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности, качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

## РАЗДЕЛ 2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПОКАЗАТЕЛИ (ИНДИКАТОРЫ), ОСНОВНЫЕ ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Основные цели программы в сфере развития муниципальной службы – совершенствование организации муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Для достижения поставленных целей мероприятия программы будут направлены на решение следующих задач:

- 1) совершенствование правовой основы муниципальной службы;
- 2) внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;
- 3) совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- 4) развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;
- 5) применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;
- 6) повышение престижа муниципальной службы;
- 7) привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;
- 8) создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

В результате реализации программы к 2023 году планируется достигнуть:

- 1) увеличения доверия граждан к деятельности органов местного самоуправления и муниципальным служащим;
- 2) включения в должностные инструкции муниципальных служащих показателей результативности;
- 3) увеличения количества муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку.

2. Реализация программы рассчитана на срок с 2024 года и по 2026 год.

## РАЗДЕЛ 3. ОБОСНОВАНИЕ ВЫДЕЛЕНИЯ ПОДПРОГРАММ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ОБОБЩЕННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И МЕРОПРИЯТИЙ ВЕДОМСТВЕННЫХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ

1. Для достижения целей и решения задач, определенных основополагающими документами в сфере развития муниципальной политики структурирована по подпрограммам.

2. Основные мероприятия подпрограмм муниципальной программы предусматривают комплекс взаимосвязанных мер, направленных на достижение целей муниципальной

программы, а также на решение наиболее важных текущих и перспективных задач, обеспечивающих устойчивость развития муниципальной политики на основе взаимодействия, модернизации и перехода к инновационной модели функционирования.

3. Муниципальная программа включает в себя 1 подпрограмму «Развитие муниципальной службы»

4. Перечень основных мероприятий программы, приведен в приложении № 4 к муниципальной программе.

#### РАЗДЕЛ 4. ИНФОРМАЦИЯ ПО РЕСУРСНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. На реализацию муниципальной программы предусматриваются средства местного бюджетов в размере 6 тыс. рублей.

2. Объем финансового обеспечения реализации муниципальной программы за счет средств бюджета поселения указан в приложении № 4 к муниципальной программе.

3. Средства бюджета мо «поселок Новокасторное» предусматриваются в рамках подпрограммы «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области».

#### РАЗДЕЛ 5. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Оценка эффективности реализации муниципальной программы осуществляется ответственным исполнителем муниципальной программы.

2. Оценка эффективности реализации муниципальной программы проводится на основе:

1) оценки степени достижения целей и решения задач муниципальной программы в целом путем сопоставления фактически достигнутых значений целевых показателей и их плановых значений, приведенных в приложении № 2 к муниципальной программе, по формуле:

$$C_{дi} = \frac{З_{фi}}{З_{пi}} * 100\%,$$

где:

$C_{дi}$  – степень достижения  $i$ -го целевого показателя;

$З_{фi}$  – фактическое значение  $i$ -го целевого показателя муниципальной программе;

$З_{пi}$  – плановое значение  $i$ -го целевого показателя муниципальной программе;

2) оценки эффективности использования бюджетных средств путем сопоставления плановых и фактических объемов финансирования подпрограмм и основных мероприятий муниципальной программы, представленных в приложениях № 7 и № 8 к муниципальной программе по формуле:

$$У_{фi} = \frac{Ф_{фi}}{Ф_{пi}} * 100\%;$$

где:

$У_{фi}$  – уровень финансирования реализации по  $i$ -му мероприятию муниципальной программе;

$Ф_{фi}$  – фактический объем финансовых ресурсов, направленный на реализацию  $i$ -го мероприятия муниципальной программе;

$Ф_{пi}$  – плановый объем финансовых ресурсов по  $i$ -му мероприятию на соответствующий отчетный период;

3) степени реализации мероприятий муниципальной программы (подпрограммы) (достижения ожидаемых непосредственных результатов их реализации) на основе сопоставления ожидаемых и фактически полученных непосредственных результатов реализации основных мероприятий муниципальной программы (подпрограммы) по годам.

3. По каждому показателю муниципальной программы (подпрограммы) определяется интервал значений показателя, при котором реализация муниципальной программы характеризуется:

- 1) высоким уровнем эффективности;
- 2) удовлетворительным уровнем эффективности;
- 3) неудовлетворительным уровнем эффективности.

4. Нижняя граница интервала значений показателя для целей отнесения муниципальной программы к высокому уровню эффективности не может быть ниже, чем 95 процентов от планового значения показателя на соответствующий год; нижняя граница интервала значений показателя для целей отнесения муниципальной программы к удовлетворительному уровню эффективности не может быть ниже, чем 75 процентов от планового значения показателя на соответствующий год.

5. Муниципальная программа считается реализуемой с высоким уровнем эффективности, если:

- 1) значения 95 процентов и более показателей муниципальной программы и подпрограмм соответствуют установленным интервалам значений для целей отнесения муниципальной программы к высокому уровню эффективности;
- 2) не менее 95 процентов мероприятий, запланированных на отчетный год, выполнены в полном объеме;

6. Муниципальная программа считается реализуемой с удовлетворительным уровнем эффективности, если:

- 1) значения 85 процентов и более показателей муниципальной программы и подпрограмм соответствуют установленным интервалам значений для целей отнесения муниципальной программе к высокому уровню эффективности;
- 2) не менее 80 процентов мероприятий, запланированных на отчетный год, выполнены в полном объеме;

7. Если реализация муниципальной программы не отвечает приведенным выше критериям, уровень эффективности ее реализации признается неудовлетворительным.

## РАЗДЕЛ 6. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОТВЕТСТВЕННЫХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ, СОИСПОЛНИТЕЛЕЙ, УЧАСТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Администрация поселка Новокасторное:

1) несет ответственность за своевременную и качественную подготовку и реализацию мероприятий, обеспечивает целевое и эффективное использование средств, выделенных на реализацию мероприятий программы;

2) разрабатывает и принимает нормативные документы, необходимые для эффективной реализации мероприятий муниципальной программы;

3) вносит предложения по уточнению затрат по мероприятиям муниципальной программы на очередной финансовый год;

4) осуществляет ведение ежеквартальной отчетности о реализации мероприятий муниципальной программы;

5) осуществляет подготовку информации о ходе реализации мероприятий муниципальной программы;

2. Соисполнители муниципальной программы:

1) осуществляют реализацию основного мероприятия подпрограммы, входящих в состав муниципальной программы, в рамках своей компетенции;

2) представляет ответственному исполнителю предложения при разработке муниципальной программы в части основного мероприятия подпрограммы, входящих в состав муниципальной программы, в реализации которых предполагается его участие;

3) представляют ответственному исполнителю информацию, необходимую для подготовки ответов на запросы министерств и ведомств;

4) представляют ответственному исполнителю информацию, необходимую для подготовки отчетов об исполнении плана реализации и отчета о реализации муниципальной программы по итогам года;

5) актов выполнения работ и иных документов, подтверждающих исполнение обязательств по заключенным муниципальным контрактам (гражданско-правовым договорам) в рамках реализации мероприятий муниципальной программы.

3. Участники муниципальной программы:

1) осуществляют реализацию основного мероприятия подпрограммы, входящих в состав муниципальной программы, в рамках своей компетенции;

2) представляют ответственному исполнителю информацию, необходимую для подготовки ответов на запросы министерств и ведомств;

3) представляют ответственному исполнителю информацию, необходимую для подготовки отчетов об исполнении плана реализации и отчета о реализации муниципальной программы по итогам года;

4) представляют исполнителю копии актов выполнения работ и иных документов, подтверждающих исполнение обязательств по заключенным муниципальным контрактам (гражданско-правовым договорам) в рамках реализации мероприятий муниципальной программы.

**Паспорт**  
**Подпрограммы 1 «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области»**

Наименование подпрограммы	Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области (далее – подпрограмма)
Заказчик подпрограммы	Администрация поселка Новокасторное
Цели подпрограммы	Совершенствование организации муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное»; Повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей
Задачи подпрограммы	Совершенствование правовой основы муниципальной службы. Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Применение антикоррупционных механизмов. Повышение престижа муниципальной службы. Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления.
Этапы и сроки реализации подпрограммы	Сроки реализации подпрограммы: 2025-2026 г.г.
Ресурсное обеспечение Подпрограммы	Всего по подпрограмме - 6,0 тыс. рублей, в том числе: в 2025 году – 2,0 тыс. рублей; в 2026 году – 2,0 тыс. рублей; в 2027 году – 2,0 тыс. рублей;
Ожидаемые результаты реализации подпрограммы	Увеличение индекса доверия граждан к муниципальным служащим. Увеличение доли муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности. Увеличение доли специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет. Увеличение числа муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки. Увеличение числа муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и

## 1. ХАРАКТЕРИСТИКА СФЕРЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Одним из важных приоритетов стратегии социально-экономического развития поселка Новокасторное до 2022 года является развитие муниципальной службы в мо «поселок Новокасторное».

Необходимость реализации подпрограммы обусловлена современным состоянием муниципальной службы, а именно:

- 1) не всегда деятельность муниципальных служащих ориентирована на достижение конкретных результатов, недостаточно эффективно применяется стимулирование, ориентированное на запланированные результаты деятельности;
- 2) недостаточная открытость муниципальной службы способствует проявлениям бюрократизма и коррупции, что, в свою очередь, негативно влияет на общественное мнение и престиж службы;
- 3) качество профессионального обучения муниципальных служащих в недостаточной степени отвечает потребностям развития муниципальной службы.

## 2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПОКАЗАТЕЛИ (ИНДИКАТОРЫ), ОСНОВНЫЕ ОЖИДАЕМЫЕ КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ, СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОДПРОГРАММЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Основная цель подпрограммы – совершенствование организации муниципальной службы в МО «поселок Новокасторное» и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

2. Для достижения поставленной цели реализация мероприятий подпрограммы будет направлена на решение следующих основных задач:

- 1) совершенствование правовой основы муниципальной службы;
- 2) внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности;
- 3) совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- 4) развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;
- 5) применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе;
- 6) повышение престижа муниципальной службы;
- 7) привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления;
- 8) создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества.

3. Целевыми индикаторами подпрограммы являются:

- 1) доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности;
- 2) индекс доверия граждан к муниципальным служащим;
- 3) доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет;
- 4) число муниципальных служащих, принявших участие в программах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- 5) число муниципальных служащих, прошедших обучение в соответствии с муниципальным заказом на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку;

б) число муниципальных служащих, уволившихся с муниципальной службы до достижения ими предельного возраста пребывания на муниципальной службе.

Реализация Программы рассчитана на период с 2025 по 2027 годы.

### **3. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И МЕРОПРИЯТИЙ ВЕДОМСТВЕННЫХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ ПОДПРОГРАММЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

#### **1. Основное мероприятие «Совершенствование правовой основы муниципальной службы»**

В рамках выполнения данных мероприятий предполагаются:

1) разработка и принятие нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы;

2) применение на муниципальной службе антикоррупционного законодательства.

Для достижения поставленной задачи предполагается разработать проекты нормативных правовых актов по вопросам развития муниципальной службы.

Кроме того, в рамках реализации данной задачи будет проводиться мониторинг реализации законодательства о муниципальной службе.

Задачами мониторинга является выявление состояния правового регулирования и правоприменительная практика в сфере муниципальной службы.

#### **2. Основное мероприятие «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности»**

Эффективное муниципальное управление невозможно без должного кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности являются одними из актуальных задач развития муниципальной службы.

Администрация поселка Новокасторное ориентирована на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности. В связи с этим, основу кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

Муниципальная служба должна быть основана на профессионализме и высокой квалификации муниципальных служащих, которые, выполняя управленческие функции, выступают представителями власти, действуют в интересах государства и общества.

От качества подготовки и компетентности муниципальных служащих, их добросовестного отношения к должностным обязанностям во многом зависит профессионализм всей муниципальной службы, ее авторитет в обществе.

Действующее законодательство возлагает на органы местного самоуправления значительные полномочия в сфере кадровой работы, в том числе связанные с проведением процедур аттестации и формированием кадрового резерва.

При проведении указанных кадровых процедур аттестационные комиссии должны оценивать знания, навыки и умения (профессиональный уровень) действующих муниципальных служащих.

Вместе с тем, непосредственно на заседании комиссии невозможно провести полную и всестороннюю оценку указанных параметров. Необходимо использование широкого спектра методов оценки профессиональных и личностных качеств муниципальных служащих.

Исходя из изложенного, наиболее рациональным представляется проведение предварительных мероприятий по выявлению профессионального уровня служащих с представлением материалов, содержащих их результаты, членам аттестационных комиссий.

Наличие таких материалов позволит членам аттестационных комиссий проводить более качественную оценку профессионального уровня служащих и принимать предусмотренные законодательством решения (например, о соответствии замещаемой должности), основываясь не только на субъективном впечатлении от заслушивания сообщений и собеседования на заседании комиссии, но и на объективных данных, полученных специалистами с использованием научно обоснованных методик.

Один из важнейших разделов должностной инструкции – показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности муниципального служащего. Выполнение данных показателей должно учитываться при оценке его профессиональной служебной деятельности при проведении аттестации.

Одним из способов современной кадровой работы является разработка и внедрение методики подбора кадров и формирования кадрового резерва на основе современных технологий.

Методика может быть основана на оценке по выработанным показателям (результаты работы, опыт, образование, возраст и здоровье и т.п.) ряда профессионально важных для конкретной должности характеристик и их преобразование в количественные интегральные показатели (индексы) для последующего использования в кадровой работе.

Расчет индивидуальных и групповых значений кадрового потенциала может выполняться на основе соответствующих составляющих этих оценок: характеристик в рамках критериев, критериев в рамках индивидуальной оценки, индивидуальных оценок муниципальных служащих в рамках соответствующей группы.

Это позволит определить общий уровень состояния кадрового потенциала муниципальной службы, выявить проблемные участки и выработать меры, направленные на повышение его качества и эффективности.

3. Предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- 1) формирование современных механизмов подбора кадров муниципальной службы;
- 2) совершенствование механизмов формирования кадрового резерва муниципальной службы;
- 3) проведение аттестаций и совершенствование аттестационных процедур муниципальных служащих;
- 4) разработка и внедрение методики планирования стратегии карьерного роста муниципальных служащих;
- 5) совершенствование системы оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;
- 6) внедрение информационных технологий в систему управления кадровыми ресурсами и в кадровое делопроизводство;
- 7) разработка предложений по внедрению в деятельность органов местного самоуправления элементов управления по результатам, предусматривающих разработку четких критериев оценки эффективности деятельности каждого работника и их интегрирование в систему материального стимулирования муниципальных служащих.

### **3. Основное мероприятие «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих»**

Анализ современного состояния муниципальной службы показывает, что в настоящее время практически не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Служебная деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования и не

используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

На муниципальном уровне в условиях постоянно изменяющегося законодательства практически не проводится работа по упорядочению и конкретизации полномочий муниципальных служащих, закрепленных в их должностных инструкциях.

В этой связи предполагается реализация комплекса мероприятий, направленных на совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, в том числе:

1) совершенствование методологии разработки должностных инструкций муниципальных служащих;

2) разработка моделей должностных инструкций по различным направлениям деятельности муниципальных служащих;

3) приведение должностных инструкций муниципальных служащих в соответствие с установленными требованиями;

4) совершенствование методики оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных инструкциях;

5) мониторинг применения должностных инструкций, оценка степени влияния должностной инструкции на обеспечение исполнения полномочий органами местного самоуправления, а также на результативность профессиональной служебной деятельности муниципального служащего;

6) разработка и внедрение системы мер, направленных на совершенствование порядка прохождения муниципальной службы и стимулирование добросовестного исполнения должностных обязанностей муниципальной службы на высоком профессиональном уровне;

7) внедрение в практику кадровой работы правила, в соответствии с которым длительное, безупречное и эффективное исполнение муниципальным служащим своих должностных обязанностей должно в обязательном порядке учитываться при назначении его на вышестоящую должность или при поощрении;

8) организация социологических опросов на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе.

Реализация данной задачи позволит сформировать эффективную систему регламентации профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также создать необходимые условия для планомерного устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно исполняющих свои должностные обязанности.

#### **4. Основное мероприятие «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих»**

Развитие системы подготовки кадров муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих является актуальной задачей всей системы муниципального управления.

В настоящее время определены правовые и организационные основы системы муниципальной службы. Необходимость выполнения установленных действующим законодательством требований о наличии у муниципальных служащих специального профессионального образования и потребность совершенствования качественного состава управленческих кадров выдвинули на первый план вопрос профессионального обучения муниципальных служащих.

6. Предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

1) разработка и внедрение индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих;

2) организация индивидуального обучения муниципальных служащих;

3) развитие практического обучения муниципальных служащих на рабочем месте;

- 4) участие муниципальных служащих в курсах повышения квалификации, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения;
- 5) развитие индивидуального образования муниципальных служащих;
- 6) участие муниципальных служащих в обучающих семинарах, в том числе в режиме видеоконференцсвязи;
- 7) приобретение учебно-методической литературы;
- 8) осуществление мониторинга и анализа эффективности процесса профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

## **5. Основное мероприятие «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе»**

Несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации экономики, вызывает в обществе серьезную тревогу. Коррупция стала серьезной проблемой, препятствующей повышению эффективности государственного и муниципального управления.

Начатая в 2008 году антикоррупционная реформа призвана сдерживать административное давление на граждан, бизнес, институты гражданского общества.

Коррупция – сложное и комплексное общественное явление, поэтому требуется формирование специфических принципов правового регулирования. Данные принципы не сводятся только к введению санкций и их усилению. Центр тяжести должен быть перенесен на комплексный подход и сочетание различных средств – юридических, экономических, организационных, воспитательных и др. Их закрепление в настоящей муниципальной программе будет иметь положительный результат.

В целях реализации поставленной задачи планируется выполнение следующих мероприятий:

- 1) внедрение порядка организации проверки сведений о фактах обращения в целях склонения муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, содержащихся в уведомлениях;
- 2) внедрение процедуры, обеспечивающей проведение служебных расследований коррупционных проявлений со стороны муниципальных служащих;
- 3) организация деятельности комиссий по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- 4) разработка и внедрение системы мониторинга исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими, подверженными риску коррупционных проявлений, и устранение таких рисков;
- 5) участие муниципальных служащих в семинарах и тренингах, направленных на формирование нетерпимого отношения к проявлениям коррупции.

## **6. Основное мероприятие «Повышение престижа муниципальной службы»**

В современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества, которые должны стать более открытыми и эффективными. Однако их низкая конкурентоспособность приводит к падению профессионализма, компетентности и квалификации служащих, сложности привлечения молодых специалистов. Все это подрывает доверие к муниципальной службе и способствует формированию негативного имиджа. Повышение престижа муниципальной службы и создание целостного кадрового ядра должны стать основными направлениями развития.

Установление дополнительных гарантий муниципальным служащим будет способствовать реализации задач по повышению престижа муниципальной службы, притоку высококвалифицированных кадров.

Предлагается выполнение системы следующих программных мероприятий:

- 1) развитие механизмов социальных гарантий и дополнительного страхования муниципальных служащих, в том числе:
  - 2) совершенствование механизмов оздоровления муниципальных служащих;
  - 3) совершенствование механизмов оптимизации пенсионного обеспечения муниципальных служащих;
  - 4) разработка и внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе;
  - 5) разработка и реализация с помощью средств массовой информации программ, направленных на повышение престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим;
- внедрение современных механизмов стимулирования деятельности муниципальных служащих.

9. Основное мероприятие «Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления».

Формирование современного кадрового резерва обеспечит преемственность и передачу накопленного профессионального опыта муниципальных служащих молодым специалистам.

#### **7. Основное мероприятие «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы»**

Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на обеспечение прав и законных интересов граждан, создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы.

Основными мероприятиями подпрограммы для создания данной системы в Пролетарском городском поселении будут являться:

- 1) разработка и внедрение комплекса мер, направленных на укрепление общественных связей органов местного самоуправления;
- 2) разработка и внедрение комплекса мер, направленных на обеспечение открытости муниципальной службы и ее доступности общественному контролю;
- 3) привлечение представителей общественных объединений в качестве независимых экспертов для участия в заседаниях конкурсных, аттестационных комиссий.

#### **РАЗДЕЛ 4. ИНФОРМАЦИЯ ПО РЕСУРСНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПОДПРОГРАММЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

На реализацию подпрограммы направляются средства бюджета МО «поселок Новокасторное» - 6,0 тыс. рублей, в том числе:  
в 2025 году – 2,0 тыс. рублей;  
в 2026 году – 2,0 тыс. рублей;  
в 2027 году – 2,0 тыс. рублей;

#### **РАЗДЕЛ 5. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПОДПРОГРАММЫ**

Оценка эффективности реализации муниципальной подпрограммы будет осуществляться по следующим направлениям:

- оценка эффективности реализации муниципальной подпрограммы по степени достижения целевых показателей (далее – оценка);
- оценка бюджетной эффективности муниципальной подпрограммы.

Оценка показателей будет обеспечивать мониторинг динамики изменений, произошедших за оцениваемый период, для уточнения или корректировки поставленных задач и проводимых мероприятий.

Для оценки используются целевые показатели, которые отражают выполнение мероприятий муниципальной подпрограммы.

Оценка осуществляется по годам в течение всего срока действия муниципальной подпрограммы.

Оценка осуществляется отдельно по целевым показателям, характеризующим развитие муниципальной службы.

Оценка производится путем сравнения фактически достигнутых показателей за соответствующий год с утвержденными на год значениями целевых показателей.

Оценка эффективности хода реализации целевых показателей муниципальной подпрограммы осуществляется по следующим формулам:

В отношении показателя, большее значение которого отражает большую эффективность, – по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{п}} = \frac{\text{ИД}_{\text{п}}}{\text{ИЦ}_{\text{п}}} \times 100, \text{ где:}$$

$\mathcal{E}_{\text{п}}$  – эффективность хода реализации целевого показателя муниципальной подпрограммы (процентов);

$\text{ИД}_{\text{п}}$  – фактическое значение показателя, достигнутого в ходе реализации муниципальной подпрограммы;

$\text{ИЦ}_{\text{п}}$  – целевое значение показателя, утвержденного муниципальной подпрограммой.

Бюджетная эффективность муниципальной подпрограммы будет определяться как соотношение фактического использования средств, запланированных на реализацию муниципальной подпрограммы, к утвержденному плану (степень реализации расходных обязательств) и рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{бюд}} = \frac{\Phi_{\text{и}}}{\Phi_{\text{п}}} \times 100, \text{ где:}$$

$\mathcal{E}_{\text{бюд}}$  – бюджетная эффективность муниципальной подпрограммы;

$\Phi_{\text{и}}$  – фактическое использование средств;

$\Phi_{\text{п}}$  – планируемое использование средств.

## РАЗДЕЛ 6. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОТВЕТСТВЕННЫХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ И УЧАСТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПОДПРОГРАММЫ

Порядок взаимодействия ответственного исполнителя, участников подпрограммы по вопросам разработки, реализации и оценки эффективности подпрограммы определяет ответственный исполнитель Программы.

Таблица 1  
Сведения о показателях (индикаторах) муниципальной программы,  
подпрограмм муниципальной программы и их значениях

№ п/п	Показатель (индикатор) (наименование)	ед. изм.	Значения показателей				
			2023 год	2024 год	2025 год	2026 год	2027 год
1	2	3	4	5	6	7	8
Подпрограмма № 1 «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области»							
1.							
1.1.	Доля муниципальных служащих, должностные инструкции которых содержат показатели результативности	процентов	100	100	100	100	100
1.2.	Индекс доверия граждан к муниципальным служащим	процентов	82	89	93	95	97
1.3.	Доля специалистов в возрасте до 30 лет, имеющих стаж муниципальной службы более 3 лет	процентов	,7	0	≥7,7	≥7,7	≥7,7
1.4.	Число муниципальных служащих, принявших участие в инновационных программах профессиональной подготовки и переподготовки	человек	0	0	≥1	≥1	≥1
1.5.	Число муниципальных служащих, прошедших обучение, профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку	человек	1	≥1	≥1	≥1	≥1

Перечень подпрограмм, основных мероприятий  
муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского  
района Курской области»

№ п/п	Номер и наименование основного мероприятия, мероприятия ведомственной целевой программы	Соисполнитель, участник, ответственный за исполнение основного мероприятия, мероприятия ВЦП	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Последствия нереализации основного мероприятия, мероприятия ведомственной целевой программы	Связь с показателям и муниципальной программы (подпрограммы)
			начала реализации	окончания реализации			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.							
1.1.	Совершенствование правовой основы муниципальной службы	Администрация поселка Новокасторное	Январь 2025 г.	Декабрь 2027 г.	Усовершенствование муниципальной нормативной правовой базы в сфере муниципальной службы	Отрицательная правоприменительная практика	
1.2.	Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности	Администрация поселка Новокасторное	Январь 2025 г.	Декабрь 2027 г.	Повышение профессиональной компетентности муниципальных служащих, создание благоприятных условий для их деятельности		
1.3.	Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих	Администрация поселка Новокасторное	Январь 2025 г.	Декабрь 2027 г.	Повышение мотивации труда муниципальных служащих, совершенствование регламентации исполнения обязанностей муниципальными служащими.	Некачественное исполнение обязанностей муниципальными служащими	

1.4.	Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих	Администрация поселка Новокасторное	Январь 2025 г.	Декабрь 2027 г.	Системное усовершенствование знаний муниципальных служащих, используемых ими в работе		
1.5.	Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе	Администрация поселка Новокасторное	Январь 2025 г.	Декабрь 2027 г.	Отсутствие коррупционных проявлений на муниципальной службе		
1.6.	Привлечение на муниципальную службу квалифицированных молодых специалистов, укрепление кадрового потенциала органов местного самоуправления	Администрация поселка Новокасторное	Январь 2025 г.	Декабрь 2027 г.	Увеличение доли квалифицированных специалистов		
1.7.	Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы	Администрация поселка Новокасторное	Январь 2025 г.	Декабрь 2027 г.	Увеличение индекса доверия граждан к муниципальным служащим	Отсутствия доверия к органам местного самоуправления	
1.8.	Повышение престижа муниципальной службы	Администрация поселка Новокасторное	Январь 2025 г.	Декабрь 2027 г.	Повышение престижа муниципальной службы		

Таблица 3

Сведения об основных мерах правового регулирования  
в сфере реализации муниципальной программы <1>

№ п/п	Вид нормативного правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ответственный исполнитель и соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
1	2	3	4	5
1.	Подпрограмма 1 «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области»			
1.1.	Принятие нормативных правовых актов в соответствии с федеральным и областным законодательством.			Весь период

<1> - вновь разрабатываемые нормативные правовые акты

Таблица 4

Сведения  
о методике расчета показателя (индикатора) муниципальной программы

№ п/п	Наименование показателя	Ед. изм.	Методика расчета показателя (формула) и методологические пояснения к показателю	Базовые показатели (используемые в формуле)
1	2	3	4	5
1	Показатель 1			Базовый показатель 1
				Базовый показатель 2
	...			

**Перечень**  
**основных мероприятий муниципальной программы**  
**«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области», подпрограммы «Реализация мероприятий, направленных на развитие муниципальной службы в муниципальном образовании «поселок Новокасторное» Касторенского района Курской области»**

п/п	Номер и наименование основного мероприятия, Мероприятия муниципальной программы	Ответственный за исполнение основного мероприятия	Срок		Ожидаемый непосредственный результат (краткое описание)	Последствия нереализации основного мероприятия, мероприятия ведомственной целевой программы	Связь с показателями и государственной программы
			начала реализации	окончания реализации			

	2	3			6	7	8
1.	1.1.Основное мероприятие «Совершенствование правовой основы муниципальной службы».	Администрация поселка Новокасторное	2025	2027	Повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления	Стагнация развития муниципальной службы	Показатели 2,3
2.	1.2.Основное мероприятие «Внедрение эффективных технологий и современных методов кадровой работы, направленных на повышение профессиональной компетентности	Администрация поселка Новокасторное	2025	2027	Совершенствование уровня дополнительного профессионального образования лиц, занятых в системе местного самоуправления	Снижение уровня качества кадровой обеспеченности органов местного самоуправления	Показатель 5

	2	3			6	7	8
	муниципальных служащих, обеспечение условий для их результативной профессиональной служебной деятельности».						
3.	1.3.Основное мероприятие «Совершенствование организационных и правовых механизмов профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих».	Администрация поселка Новокасторное	2025	2027	Совершенствование методики оценки профессиональных знаний и навыков муниципальных служащих, предусмотренных в их должностных инструкциях	Неэффективное исполнение органами местного самоуправления своих полномочий. Отсутствие карьерного роста муниципальных служащих	Показатель 2,3,8
4.	1.4.Основное мероприятие «Развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы, дополнительного профессионального образования муниципальных служащих».	Администрация поселка Новокасторное	2025	2027	Совершенствование качества подготовки кадров.	Повышение социальной напряженности в связи с неэффективным осуществлением органами местного самоуправления своих полномочий	Показатели 1,7,10
5.	1.5.Основное мероприятие «Применение антикоррупционных механизмов и механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе».	Администрация поселка Новокасторное	2025	2027	Антикоррупционная пропаганда муниципальных служащих	В случае не реализации основного мероприятия не будет достигнут итоговый показатель по данному направлению	Показатель 8

	2	3			6	7	8
6.	1.6.Основное мероприятие «Повышение престижа муниципальной службы».	Администрация поселка Новокасторное	2025	2027	Повышение престижа муниципальных служащих	В случае не реализации основного мероприятия не будет достигнут итоговый показатель	Показатель 6
7.	1.7.Основное мероприятие «Создание системы контроля деятельности муниципальных служащих со стороны институтов гражданского общества, повышение уровня открытости и гласности муниципальной службы».	Администрация поселка Новокасторное	2025	2027	Открытость, доступность ее общественному контролю	В случае не реализации основного мероприятия не будет достигнут итоговый показатель по данному направлению	Показатель 7