

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ОРЛОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ ПОКРОВСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28 декабря 2024г.

№ 753

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Покровском районе на 2025-2027 годы»

В целях оптимизации организации и функционирования муниципальной службы Покровского района, внедрения современных кадровых, информационных, образовательных и управленческих технологий в кадровую работу, обеспечения непрерывности образования муниципальных служащих, администрация Покровского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Покровском районе на 2025-2027 годы» согласно приложению.
2. Отделу по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре администрации Покровского района (Ланина И.А.) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Покровского района.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Покровского района Кустова А.В.

Глава района



А.В. Решетников

ПАСПОРТ
муниципальной программы
«Развитие муниципальной службы в Покровском районе
на 2025-2027 годы»

| | |
|---|--|
| Наименование программы | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Покровском районе на 2025-2027 годы» |
| Основания принятия решения о разработке Программы | Указ Президента Российской Федерации от 15.10.1999 года № 1370 «Об утверждении Основных положений государственной политики в области развития местного самоуправления в Российской Федерации» Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»; Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»; Закон Орловской области от 10 апреля 2009 года № 893-ОЗ «О противодействии коррупции в Орловской области» Закон Орловской области от 08 февраля 2005 года № 487-ОЗ «О государственной гражданской службе в Орловской области» |
| Разработчик программы | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре |
| Дата утверждения программы (наименование, номер и дата принятия соответствующего нормативного правового акта) | * Заполняется после утверждения программы |
| Главный распорядитель бюджетных средств – координатор программы | Администрация Покровского района |
| Главные распорядители | Администрация Покровского района |

| | |
|--|---|
| бюджетных средств, исполнители программы | |
| Цели и задачи программы | <p>Цель программы – развитие муниципальной службы в Покровском районе через формирование профессионального кадрового состава муниципальной службы.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – внедрение эффективных технологий и современных методов в кадровую работу органов местного самоуправления, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы района, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышения их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста; – совершенствование механизмов стимулирования муниципальных служащих; – обеспечение нормативного правового, организационно-методического и аналитического сопровождения вопросов развития муниципальной службы в Покровском районе; – создание системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих администрации района по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления, ориентированной на решение практических задач местного самоуправления и повышения качества предоставляемых муниципальных функций и услуг. – повышение эффективности работы, направленной на предупреждение возникновения фактов коррупции на муниципальной службе. |
| Сроки реализации программы | 2025-2027 годы |
| Перечень подпрограмм | |
| Объемы и источники | Общие затраты на реализацию мероприятий Программы составят 150 тыс. руб. (с учетом |

| | |
|--|---|
| финансирования программы | <p>прогноза цен на соответствующие годы в том числе по годам): 2025 год – 50 тыс.руб.; 2026 год – 50 тыс.руб.; 2027 год – 50 тыс.руб.;</p> |
| Ожидаемые конечные результаты реализации программы или её мероприятий (в том числе показатели социально-экономической эффективности) | <p>Формирование системы получения непрерывного образования муниципальными служащими. Повышение уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих. Совершенствование механизмов формирования кадрового потенциала в Покровском районе. Создание прозрачности и доступности информации о деятельности органов местного самоуправления.</p> |
| Целевые индикаторы (показатели) Программы: | <ul style="list-style-type: none"> – доля муниципальных образований в составе района, разработавших и принявших программы развития муниципальной службы – 100%; – доля муниципальных служащих, прошедших обучение по дополнительным образовательным программам (повышение квалификации) или получивших высшее профессиональное образование, от общего количества муниципальных служащих – 42,5%; – формирование кадрового резерва на замещение 100% должностей муниципальной службы; – проведение стажировок, обучающих семинаров и т.п. для лиц из числа включенных в резерв кадров – один раз в квартал; <p>формирование муниципального заказа на профессиональную подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием – не менее 1 человека в год</p> |

Раздел I. Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программными методами.

Одним из ключевых институтов власти является местное самоуправление. Однако в современных условиях меняются требования, предъявляемые к муниципальной службе со стороны общества: она должна быть более эффективной. В настоящее время отсутствуют механизмы, реализующие законодательно закрепленные принципы управления по результатам, оценки и стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, осуществления вневедомственного контроля за соблюдением законодательства о муниципальной службе. Требуется совершенствование методики проведения аттестации, формирования и использования кадрового резерва. Создание эффективно действующей структуры органов местного самоуправления позволит приблизить власть к населению, повысит уровень доверия населения к деятельности органов местного самоуправления, даст возможность самостоятельно определять пути развития муниципального образования, что в конечном итоге положительно скажется на социально-экономической обстановке в муниципалитете в частности и регионе в целом.

Достижение данных целей безотрывно связано с качеством предоставляемых органами местного самоуправления услуг населению муниципального образования. В свою очередь качество предоставляемых услуг напрямую зависит от профессионализма, компетентности и уровня ответственности конкретного исполнителя – муниципального служащего.

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.

Одним из направлений государственной политики в области развития местного самоуправления в Российской Федерации, основные положения которой утверждены Указом Президента Российской Федерации от 15 октября 1999 года № 1370 «Об утверждении Основных положений государственной политики в области развития местного самоуправления в Российской Федерации», является создание эффективной государственной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для работы в органах местного самоуправления.

По состоянию на 1 ноября 20204 года количество муниципальных служащих администрации Покровского района составило 40 человек, из которых 35 – прошли курсы повышения квалификации в течение последних пяти лет, в том числе 11 человек за последние два года в период реализации муниципальной целевой комплексной программы «Развитие муниципальной службы в Покровском районе».

Дальнейшее развитие и совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих направлено на то, чтобы оперативно реагировать на актуальные общегосударственные проблемы, в полной мере удовлетворять потребности

органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных, высоконравственных руководителях и специалистах новой формации.

В администрации района проводится работа по внедрению в систему органов местного самоуправления новых подходов к организации и прохождению муниципальной службы, призванных способствовать формированию высокопрофессионального кадрового состава муниципальных служащих. В данном случае речь идет о процедурах аттестации и проведения конкурсного механизма замещения вакантных должностей муниципальной службы, формировании кадрового резерва, получении дополнительного образования.

В администрации района введена практика поступления на муниципальную службу и замещения должностей муниципальной службы на конкурсной основе. Решением Покровского районного Совета народных депутатов от 13 сентября 2006 года № 6/4-РС утверждено Положение о конкурсе на замещение вакантной должности муниципальной службы Покровского района. Сведения о назначениях на руководящие должности публикуются на страницах районной газеты «Сельская правда».

Информационные материалы о результатах работы по формированию и использованию резерва управленческих кадров регулярно обобщаются, анализируются в администрации района. Проведен анализ управленческого кадрового состава органов власти местного самоуправления. Сформирована база данных о кандидатах в резерв управленческих кадров района. В районе принято Положение о резерве управленческих кадров Покровского района, разработан Перечень должностей, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров и создана комиссия по формированию и подготовке резерва управленческих кадров. В соответствии с постановлением администрации Покровского района от 26 июня 2013 г. № 176 «Об утверждении Положений о резерве управленческих кадров Покровского района и о комиссии при администрации Покровского района по формированию и подготовке резерва управленческих кадров Покровского района», по итогам работы комиссии по формированию и подготовке резерва управленческих кадров распоряжением администрации Покровского района №130-р от 27.03.2023 г. сформирован резерв управленческих кадров Покровского района на 2023-2025 гг. (17 человек).

На результативность деятельности органов местного самоуправления оказывают влияние такие факторы как четкая регламентация и доступность услуг, оказываемых населению, внедрение механизма стимулирования муниципальных служащих в зависимости от результатов труда.

Наличие данных проблем в системе управления требует принятия системных мер.

Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе» в Российской Федерации» установлено требование по обеспечению непрерывности процесса совершенствования муниципальной службы посредством реализации муниципальных программ развития муниципальной службы.

Реализация настоящей Программы позволит оптимизировать организацию и функционирование муниципальной службы, внедрить современные кадровые,

информационные, образовательные и управленческие технологии, позволит обеспечить последовательность, системность и комплексность развития муниципальной службы.

Раздел 2. Цель, задачи, сроки и этапы развития программы.

Цель программы – развитие муниципальной службы в Покровском районе через формирование профессионального кадрового состава муниципальной службы.

Для достижения поставленной цели планируется решить ряд принципиальных задач:

- внедрение эффективных технологий и современных методов в кадровую работу органов местного самоуправления, направленных на подбор квалифицированных кадров для муниципальной службы района, оценку эффективности деятельности муниципальных служащих, повышения их профессиональной компетентности, создание условий для результативной профессиональной служебной деятельности и должностного (служебного) роста;

- совершенствование механизмов стимулирования муниципальных служащих;

- обеспечение нормативного правового, организационно-методического и аналитического сопровождения вопросов развития муниципальной службы в Покровском районе;

- создание системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих администрации района по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления ориентированной на решение практических задач местного самоуправления и повышения качества предоставляемых муниципальных функций и услуг.

- повышение эффективности работы, направленной на предупреждение возникновения фактов коррупции на муниципальной службе.

Оценка эффективности реализации программы будет осуществляться на основе следующих индикаторов и показателей согласно приложению 1 к настоящей Программе.

Программа носит краткосрочный характер, ее реализация будет осуществляться в 2025-2027 годах в один этап.

Раздел 3. Механизм реализации Программы. Оценка преимуществ реализации программы.

3.1. Варианты решения проблемы.

Развитие кадрового потенциала является одним из важнейших элементов в организации местного самоуправления, решении вопросов местного значения и осуществлении переданных государственных полномочий в ходе реализации Федерального Закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Формирование профессиональной муниципальной службы требует совершенствования системы подготовки кадров и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих. Особое внимание должно быть уделено вопросам дополнительного профессионального образования лиц, замещающих должности категории «руководители».

В органах местного самоуправления необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров. Организация регулярного повышения квалификации муниципальных служащих по основным вопросам деятельности органов местного самоуправления, в том числе по информационным технологиям, по вопросам размещения муниципального заказа, организации и сопровождения бюджетного процесса, предоставления муниципальных услуг населению и многого другого, необходима для повышения образовательного уровня муниципальных служащих и соответствия их квалификационного уровня требованиям, предъявляемым к замещаемой должности, инструментом обеспечения которой и призвана стать настоящая Программа.

Самостоятельно органы местного самоуправления ввиду недостаточности средств в местных бюджетах не смогут обеспечить соответствующих мероприятий по подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих. В тоже время существует отличная возможность полностью реализовать Муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Покровском районе на 2025-20127 годы» без серьёзной финансовой нагрузки на районный бюджет в связи с наличием действующей в Орловской области областной программы развития государственной и муниципальной службы в Орловской области, в рамках реализации которой предусмотрена организация обучения в том числе и муниципальных служащих.

В процессе формирования кадрового состава муниципальной службы решающее значение имеет использование современных организационно-управленческих технологий и методов кадровой работы. Основу формирования кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

Необходимо обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования муниципальной службы. Способствовать внедрению в сферу муниципальной службы современных информационных технологий управления и совершенствование системы профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Важнейшими направлениями повышения эффективности муниципальной службы является внедрение механизмов, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих. В настоящее время показатели служебной деятельности муниципальных служащих недостаточно ориентированы на результативность исполнения должностных обязанностей, на достижение целей и приоритетов органов местного самоуправления. Необходимо разработать сбалансированную систему

показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, а также стимулы к надлежащему исполнению ими профессиональной служебной деятельности.

Одним из механизмов совершенствования формирования кадрового потенциала в муниципальных образованиях является организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование.

Создание новой модели муниципального управления требует формирования новых подходов к определению понятия «кадровый резерв». Этой цели можно достичь при наличии единой и эффективной системы отбора, профессионального сопровождения и использования высококвалифицированных, инициативных и перспективных кадров, прежде всего, управленческого уровня.

Главная задача создания резерва заключается в том, чтобы выявить и объединить наиболее перспективных специалистов, необходимых для оперативного обеспечения замещения вакантных должностей муниципальной службы. Первостепенное внимание в этой связи заслуживают управленческие кадры, замещающие должности категории «руководители».

В настоящее время в органах местного самоуправления Покровского района осуществляется формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы, однако в поселениях работа по этому направлению осуществляется крайне слабо.

В связи с многообразием направлений реализации указанных задач необходимо предусмотреть их решение программным методом в рамках предлагаемой Программы. Последовательная реализация мероприятий Программы будет способствовать повышению эффективности муниципального управления, результативности, роли и престижа муниципальной службы.

Кроме того, для развития муниципальной службы необходимо принятие муниципальных программ развития муниципальной службы на уровне поселений.

3.2. Основные направления и мероприятия реализации Программы.

Комплекс мероприятий, обеспечивающих достижение поставленных Программой задач, предполагается осуществлять по следующим основным направлениям.

3.2.1. Совершенствование организационных и правовых основ системы муниципальной службы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование нормативно-правовой базы Покровского района по вопросам развития муниципальной службы;
- разработка и реализация мероприятий по противодействию коррупции на муниципальной службе;
- развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на муниципальной службе;

- внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление муниципальными служащими профессиональной служебной деятельности в соответствии с общими принципами служебного поведения;
 - повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих;
 - повышение взаимодействия муниципальной службы с институтами гражданского общества в целях повышения открытости муниципальной службы.
- Современная муниципальная служба должна быть ориентирована на:
- обеспечение прав и законных интересов граждан;
 - создание механизмов взаимодействия институтов гражданского общества и муниципальной службы;
 - качественное и эффективное исполнение муниципальных функций и оказание муниципальных услуг;

3.2.2. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- совершенствование системы профессионального отбора наиболее квалифицированных специалистов;
- управление профессиональным и должностным ростом муниципальных служащих;
- совершенствование системы формирования, подготовки и эффективного использования кадрового резерва;
- формирование оценки качества кадровой работы;
- развитие системы подготовки кадров для муниципальной службы и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;
- применение современных кадровых технологий, способствующих повышению профессиональной компетентности и мотивации муниципальных служащих к результативной деятельности;
- создание и внедрение системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

3.2.3. Повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

Основными приоритетами в реализации указанного направления являются:

- усиление мотивации муниципальных служащих к повышению качества предоставляемых муниципальных услуг, исполнения муниципальных функций;
- упорядочение и конкретизация полномочий муниципальных служащих, которые должны быть закреплены в должностных регламентах;
- внедрение современных технологий кадровой работы, обеспечивающих результативность профессиональной служебной деятельности

муниципальных служащих муниципальных служащих в соответствии с целями и задачами органов местного самоуправления;

- разработка и применение современных механизмов стимулирования муниципальных служащих к исполнению служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

- разработка и внедрение эффективных управленческих технологий на муниципальной службе;

- развитие системы гарантий, материального и нематериального стимулирования муниципальных служащих.

3.3. Ожидаемые результаты реализации Программы.

Реализация Программы позволит:

- обеспечить повышение уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих, а соответственно и эффективности их профессиональной служебной деятельности;

- обеспечить прозрачность и доступность информации о деятельности органов местного самоуправления и прохождении муниципальной службы;

- создать высокоперспективный кадровый резерв на замещение муниципальных должностей Покровского района, должностей муниципальной службы органов местного самоуправления Покровского района;

- разработать и применять в дальнейшем современные механизмы стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне;

- предотвратить причины возникновения коррупционных факторов в системе муниципальной службы, реализовать антикоррупционные программы в системе муниципальной службы;

- сформировать систему получения непрерывного образования муниципальными служащими, создать необходимые условия для самостоятельного получения ими профессионального образования или стимулировать самообразование;

- внедрить эффективные методы подбора квалифицированных кадров.

Раздел VI. Прогноз возможных рисков и социально-экономических последствий принятого решения о реализации программы.

При использовании программно-целевого метода возможны риски, связанные с недостатками в управлении Программой (слабый контроль со стороны субъектов управления, снижение эффективности использования средств, диспропорции в ресурсной поддержке мероприятий программы ввиду дефицита бюджетного финансирования).

Раздел V. Ресурсное обеспечение программы.

5.1. Обоснование потребности в необходимых ресурсах.

Общие затраты на реализацию мероприятий Программы составят 150 тыс. руб. (с учетом прогноза цен на соответствующие годы в том числе по годам):

2025 год – 50 тыс.руб.;

2026 год – 50 тыс.руб.;

2027 год – 50 тыс.руб.;

5.2. Прогнозируемые объемы финансирования мероприятий программы.

Реализация мероприятий Программы предусматривает финансирование за счет средств районного бюджета, а также внебюджетных источников.

Объем финансирования мероприятий Программы указан в приложении 2 к настоящей Программе.

Объемы финансирования из районного бюджета подлежат ежегодному уточнению исходя из возможностей бюджета района на очередной финансовый год.

Раздел VI. Управление реализацией Программы. Контроль за её реализацией.

Руководителем Программы является глава администрации района. Руководитель Программы несет ответственность за реализацию и конечные результаты Программы, рациональное использование выделяемых на ее выполнение средств.

Текущее управление реализацией Программы осуществляется управлением делами администрации района, а по соответствующим мероприятиям Программы – органами и структурными подразделения администрации района. Контроль за ходом реализации Программы осуществляет управление делами администрации Покровского района.

Отдел по организационно-правовой работе и делопроизводству администрации района обеспечивает взаимодействия органов и структурных подразделений администрации района в части реализации мероприятий, предусмотренных Программой, по мере необходимости готовит предложения по корректировке перечня основных мероприятий Программы на очередной финансовый год, осуществляет функции по планированию и мониторингу реализации мероприятий Программы, обеспечивает подготовку документов (графиков, договоров, счетов, распоряжений, постановлений в рамках реализации программных мероприятий) и осуществляет представление аналитической информации.

Информация исполнителей о ходе реализации программы ежегодно заслушивается на заседаниях при главе администрации района.

Приложение №1
к Муниципальной программе «Развитие
муниципальной службы в Покровском
районе на 2025-2027 годы»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
Муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в
Покровском районе на 2025-2027 годы»
(долгосрочной, целевой, ведомственной и т.п.)

| № | Наименование показателей | Базовый показатель на начало реализации программы | Значение показателя по годам | | | Целевое значение показателя на момент окончания действия программы |
|------|---|---|------------------------------|---------|---------|--|
| | | | 2025 | 2026 | 2027 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Доля муниципальных служащих, прошедших обучение по дополнительным образовательным программам (повышение квалификации) или получивших высшее профессиональное образование, в том числе: | | | | | |
| 1.1. | прошли обучение (повышение квалификации) человек в год | 2 | 5 | 6 | 6 | 17 человек |
| 1.2. | за последние 3 года от общего количества муниципальных служащих, чел./ед. | 14/35 | 15/37,5 | 16/40 | 17/42,5 | 17 человек (42,5% от общего числа муниципальных служащих) |
| 2. | Доля муниципальных образований, разработавших и принявших программы развития муниципальной службы, от общего количества муниципальных образований (с нарастающим итогом), % В том числе по видам муниципальных образований | 0 | 7/46,7 | 10/66,7 | 15/100 | |
| 2.1. | муниципальный район | 0 | 1/100 | 1/100 | 1/100 | |
| 2.2. | городское поселение | 0 | 1/100 | 1/100 | 1/100 | |
| 2.3. | сельские поселения | 0 | 5/38,5 | 8/61,5 | 13/100 | |
| 3.1. | Формирование кадрового резерва: | | | | | |
| | – структура кадрового резерва (чел. в резерве/общее число целевых должностей, на которые формируется резерв управленческих кадров); | 16/16 | 16/16 | 16/16 | 16/16 | |
| | – проведение стажировок, обучающих семинаров и т.п. для лиц из числа включенных в резерв кадров – один раз в квартал; | | 4 | 4 | 4 | |
| | – формирование муниципального заказа на профессиональную | | 1 | 1 | 1 | Выдача направлений |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | подготовку специалистов с высшим профессиональным образованием – не менее 1 человека в год | | | | | на целевую контрактную подготовку специалистов |
|--|--|--|--|--|--|--|

Приложение 2
к Муниципальной программе «Развитие муниципальной службы в Покровском районе на 2025-2027 годы»

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в Покровском районе на 2025-2027 годы»

(долгосрочной, целевой, ведомственной и т.п.)

| № | Мероприятия программы | Исполнитель | Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | Источники финансирования | |
|---|--|--|-----------------|--|----------------------|------|--------------------------|------|
| | | | | всего | в том числе по годам | | | |
| | | | | | 2025 | 2026 | | 2027 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| I. Совершенствование правовых и организационных основ муниципальной службы | | | | | | | | |
| 1.1. | Разработка нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | постоянно | Не финансируется | | | | |
| 1.2. | Проведение мониторинга практики применения законодательства в сфере муниципальной службы | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | постоянно | Не финансируется | | | | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель | Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | Источники финансирования | |
|------|---|--|-----------------|---|----------------------|------|--------------------------|------|
| | | | | всего | в том числе по годам | | | |
| | | | | | 2025 | 2026 | | 2027 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1.3. | Освещение в средствах массовой информации вопросов о деятельности органов местного самоуправления в целях повышения престижа муниципальной службы и формирование позитивного отношения граждан к муниципальным служащим | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | | | | |
| 1.4. | Организации проверки соблюдения муниципальными служащими запретов и ограничений, предусмотренных законодательством | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | | | | |
| 1.5. | Организации проверки сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера, предоставляемых муниципальными служащими | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | постоянно | Не финансируется | | | | |
| 1.6. | Определение механизма предупреждения коррупции, разрешения конфликта интересов на муниципальной службе в соответствии с законодательством | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | | | | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель |
|------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1.7. | Контроль за выполнением ежегодных распоряжений администрации района, утверждающих План мероприятий по противодействию коррупции в органах местного самоуправления района | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре |
| 1.8. | Организация работы Совета по противодействию коррупции при главе администрации Покровского района (Постановление администрации района от 14.07.2010 № 317 «О создании Совета по противодействию коррупции при главе администрации Покровского района») | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре |

| Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | | Источники финансирован ия |
|--------------------|--|-------------------------|------|------|---------------------------------|
| | всего | в том числе по годам | | | |
| | | 2025 | 2026 | 2027 | |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| постоянно | Не финансируется | | | | |
| 2025-2027 | Не финансируется | | | | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель | Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | Источники финансирования | |
|---|---|--|-----------------|---|----------------------|------|--------------------------|------|
| | | | | всего | в том числе по годам | | | |
| | | | | | 2025 | 2026 | | 2027 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1.9. | <p>5 Организация работы комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликтов интересов в администрации района. (Постановление администрации района от 14.09.2010 № 394 «О создании комиссии по соблюдению</p> <p>6 Требований к служебному поведению</p> <p>7 муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов в администрации Покровского района»)</p> | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | | | | |
| <p>И. Повышение уровня профессиональной компетентности муниципальных служащих.</p> <p>Создание единой системы непрерывного образования муниципальных служащих</p> | | | | | | | | |
| 2.1. | Определение условий для профессионального и карьерного роста муниципальных служащих | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель | Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | Источники финансирования | |
|------|--|--|-----------------|---|----------------------|------|--------------------------|------|
| | | | | всего | в том числе по годам | | | |
| | | | | | 2025 | 2026 | | 2027 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2.2. | Применение в практике кадровой работы органов местного самоуправления при назначении муниципального служащего на вышестоящую должность или поощрении механизма обязательного учета факта длительного, безупречного и эффективного исполнения муниципальным служащим своих должностных (служебных) обязанностей | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.3. | Подготовка рекомендаций по применению в практике кадровой работы органов местного самоуправления механизмов стратегического кадрового планирования | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.4. | Формирование единых подходов к технологиям кадровой работы, применяемых в органах местного самоуправления | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель | Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | Источники финансирования | |
|------|---|--|-----------------|---|----------------------|------|--------------------------|------|
| | | | | всего | в том числе по годам | | | |
| | | | | | 2025 | 2026 | | 2027 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2.5. | Организация работы по применению информационных технологий в системе управления кадровыми ресурсами органов местного самоуправления при ведении реестров, кадрового резерва, баз персональных данных, формировании муниципального заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировки муниципальных служащих | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.6. | Разработка и внедрение форм ежегодных отчетов муниципальных служащих о результатах выполнения своих профессиональных служебных обязанностей | Органы, структурные подразделения администрации района, Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.7. | Участие органов местного самоуправления в программах профессионального развития муниципальных служащих с учетом приоритетных направлений деятельности, перспективных целей, и задач органов местного самоуправления | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | постоянно | Не финансируется | - | - | - | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель | Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | | Источники финансирования |
|-------|---|--|----------------------------------|--|----------------------|-------|-------|--|
| | | | | всего | в том числе по годам | | | |
| | | | | | 2025 | 2026 | 2027 | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2.8. | Участие в программах с целью повышения эффективности дополнительного профессионального образования муниципальных служащих | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | ежегодно | Не финансируется | | | | |
| 2.9. | Организация обучения по образовательным программам дополнительного образования (повышение квалификации) | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | постоянно | 150,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 | финансирование за счёт бюджета Покровского района и внебюджетных и |
| 2.10. | Обучение по профильным направлениям деятельности по краткосрочным программам без получения свидетельства государственного образца | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | | | | |
| 2.11. | Организация обучения муниципальных служащих на базе администрации района | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | Ежегодно в соответствии с планом | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.12. | Проведение конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | постоянно | Не финансируется | - | - | - | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель |
|-------|---|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 2.13. | Пополнение банка данных о специалистах, имеющих высшее образование и работающих на предприятиях, организациях и в учреждениях района | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре |
| 2.14. | Формирование системы кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы, резерва управленческих кадров Покровского района | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре |
| 2.15. | Подбор кандидатов для включения в кадровый резерв на замещение должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре |
| 2.16. | Утверждение состава кадрового резерва на замещение должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре |
| 2.17. | Формирование резерва управленческих кадров Покровского района | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре |

| Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | | Источники финансирован ия |
|--------------------|--|-------------------------|------|------|---------------------------------|
| | всего | в том числе по годам | | | |
| | | 2025 | 2026 | 2027 | |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 1 раз в год | Не финансируется | - | - | - | |
| 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |
| ежегодно | Не финансируется | - | - | - | |
| ежегодно | Не финансируется | - | - | - | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель | Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | Источники финансирования | |
|-------|---|--|--|---|----------------------|------|--------------------------|------|
| | | | | всего | в том числе по годам | | | |
| | | | | | 2025 | 2026 | | 2027 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2.18. | Формирование и ведение личных дел, включенных в кадровый резерв | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.19. | Формирование и ведение индивидуальных планов подготовки лиц, включенных в кадровый резерв | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.20. | Практическая подготовка лиц, включенных в кадровый резерв: – стажировка; – временное замещение; – участие в семинарах, совещаниях; – участие в заседаниях рабочих групп, комиссиях; – участие в подготовке нормативных правовых актов; | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.21. | Подготовка отчета о составе и движении кадрового резерва | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | Ежегодно по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным | Не финансируется | - | - | - | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель | Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | Источники финансирования | |
|---|---|---|-----------------|---|----------------------|-------|--------------------------|------|
| | | | | всего | в том числе по годам | | | |
| | | | | | 2025 | 2026 | | 2027 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 2.22. | Привлечение организаций различных форм собственности к работе по формированию резерва управленческих кадров | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.23. | Формирование и ведение базы данных о лицах, включенных в кадровый резерв | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.24. | Привлечение студентов высших учебных заведений для прохождения практики в органах местного самоуправления | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025-2027 | Не финансируется | - | - | - | |
| 2.25. | ИТОГО: | | | 100,00 | 50,00 | 50,00 | 50,00 | |
| III Повышение эффективности муниципальной службы и результативности муниципальных служащих | | | | | | | | |
| Задача 1 | | | | | | | | |
| 3.1. | Разработка системы показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих, отражающих степень их участия в выполнении полномочий органов местного самоуправления | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре, руководители органов и структурных подразделений администрации района | 2025-2027 | Не финансируется | | | | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель | Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | Источники финансирования | |
|------|---|---|---|---|----------------------|------|--------------------------|------|
| | | | | всего | в том числе по годам | | | |
| | | | | | 2025 | 2026 | | 2027 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 3.2. | Разработка и внедрение механизма текущей оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих | Руководители органов и структурных подразделений администрации района | 2025-2027 | Не финансируется | | | | |
| 3.3. | Организация применения в профессиональной деятельности муниципальных служащих современных информационных и телекоммуникационных технологий | Руководители органов и структурных подразделений администрации района | постоянно | Не финансируется | | | | |
| 3.4. | Организация применения методов и методик профессиональной деятельности, повышающих эффективность проведения аттестации муниципальных служащих | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025 | Не финансируется | | | | |
| 3.5. | Проведение аттестации муниципальных служащих | Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре | 2025 ст.18 25-ФЗ, один раз в три года (применительно к каждому муниципальному служащему) | Не финансируется | | | | |

| № | Мероприятия программы | Исполнитель | Срок выполнения | Финансовые затраты на реализацию (тыс.рублей) | | | Источники финансирования | |
|------|--|---|-----------------|--|----------------------|------|--------------------------|------|
| | | | | всего | в том числе по годам | | | |
| | | | | | 2025 | 2026 | | 2027 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 3.6. | Проведение диагностики кадровых ресурсов с целью определения перспектив профессионального роста муниципальных служащих | Руководители органов и структурных подразделений администрации района | постоянно | Не финансируется | | | | |

4. Совершенствование работы по информационному обеспечению прохождения муниципальной службы

| | | | | | | | | |
|-----|--|---|-----------|------------------|--|--|--|--|
| 4.1 | <p>Размещение на официальном сайте администрации района, на страницах районной газеты «Сельская правда»:</p> <ul style="list-style-type: none"> – муниципальных правовых актов, регламентирующих вопросы прохождения муниципальной службы; – информации о прохождении конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы в органах местного самоуправления | <p>Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре</p> | 2025-2027 | Не финансируется | | | | |
| 4.2 | <p>Организация работы по информационному обеспечению работы по формированию и подготовке управленческих кадров</p> | <p>Отдел по организационно-правовой работе, делопроизводству и культуре</p> | 2025-2027 | Не финансируется | | | | |