

АДМИНИСТРАЦИЯ

ВОЗНЕСЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 13 января 2026года | № 5 |

**О внесении изменений в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Вознесенском муниципальном округе Нижегородской области», утвержденную постановлением администрации Вознесенского муниципального округа от 09.11.2023 № 1784**

1. В целях приведения в соответствии с решением Совета депутатов Вознесенского муниципального округа Нижегородской области от 18.12.2025 года №85 «О внесении изменений в решение Совета депутатов Вознесенского муниципального округа  Нижегородской области «О бюджете Вознесенского муниципального округа Нижегородской области на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов», в муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Вознесенском муниципальном округе Нижегородской области», утвержденную постановлением администрации Вознесенского муниципального округа от 09.11.2023 № 1784, внести изменения, изложив ее в редакции согласно приложению.

2. Настоящее постановление разместить на официальном сайте администрации Вознесенского муниципального округа Нижегородской области.

3.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника сектора по правовым вопросам и кадрам Литвинова Д.В.

Глава местного

cамоуправления округа И.А.Мартынов

Утверждена

постановлением администрации Вознесенского муниципального округа Нижегородской области

от 13.01.2026 г. № 5

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**«РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В ВОЗНЕСЕНСКОМ МУНИЦИПАЛЬНОМ ОКРУГЕ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в Вознесенском муниципальном округе Нижегородской области» (далее-Программа) |
| Муниципальный заказчик-координатор Программы | Администрация Вознесенского муниципального округа Нижегородской области (далее-администрация) |
| Разработчик Программы | Сектор по правовым вопросам и кадрам администрации Вознесенского муниципального округа Нижегородской области |
| Исполнители и Соисполнители  Программы | Отделы и структурные подразделения администрации Вознесенского муниципального округа Нижегородской области, Совет депутатов Вознесенского муниципального округа Нижегородской области и контрольно- счетная инспекция Вознесенского муниципального округа Нижегородской области, Территориальное управление Вознесенского муниципального округа Нижегородской области. |
| Подпрограммы | Подпрограмма 1:  «Повышение эффективности муниципального управления, развитие местного самоуправления и муниципальной службы Вознесенского муниципального округа Нижегородской области »;  [Подпрограмма 2](#Par6403):  «Обеспечение реализации муниципальной программы «Повышение эффективности муниципального управления Вознесенского муниципального округа Нижегородской области». |
| Цель Программы | Развитие и совершенствование муниципальной службы Вознесенского муниципального округа Нижегородской области посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования условий труда и системы непрерывного обучения муниципальных служащих. |
| Задачи Программы | - совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы, разработка и внедрение муниципальных правовых актов, регулирующих отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу, ее прохождением и прекращением;  - исключение неэффективных механизмов решения вопросов местного значения;  - совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы;  - повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих и работников аппарата управления в длительном прохождении муниципальной службы путем совершенствования общего психологического и мотивационного климата;  - повышение эффективности и результативности муниципальной службы;  - обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе, повышение качества исполнения муниципальными служащими и работниками аппарата управления должностных обязанностей и оказываемых ими услуг;  - формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы;  - повышение профессионального уровня муниципальных служащих и работников аппарата управления (подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка);  - рациональная расстановка кадров с учетом их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих, создание условий для их должностного роста;  - внедрение механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе, формирование культуры служебного поведения муниципальных служащих и работников аппарата управления;  - оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и работников аппарата управления посредством проведения аттестации;  - формирование единого реестра должностей муниципальных служащих и работников аппарата управления;  - обеспечение социальных гарантий для муниципальных служащих и работников аппарата управления;  - обеспечение проведения мер по противодействию коррупции;  - техническая оснащенность и юридическая поддержка по реализации полномочий органов местного самоуправления. |
| Сроки реализации Программы | 2024-2030 годы |
| Объемы бюджетных ассигнований за счет средств бюджета Вознесенского муниципального округа Нижегородской области | 2024 год- 72547,1 тыс.рублей  2025 год- 75459,8 тыс.рублей  2026 год- 71880,1 тыс.рублей  2027 год- 71880,1 тыс.рублей  2028 год- 53998,3 тыс.рублей  2029 год- 53998,3 тыс.рублей  2030 год- 53998,3 тыс.рублей |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индикаторы достижения цели и показатели непосредственных результатов | 1.Доля принятия необходимых муниципальных правовых актов по вопросам местного значения, развития муниципальной службы, реализации иных полномочий органов местного самоуправления в соответствии с требованиями законодательства | 100% |
|  | 2.Количество муниципальных служащих и работников аппарата управления, прошедших повышение квалификации, переподготовку, стажировку, принявших участие в семинарах, тренингах  ( от запланированного) | 100% |
|  | 3.Муниципальные служащие и работники аппарата управления, успешно прошедшие испытание при поступлении на работу | 100% |
|  | 4.Соответствие доли муниципальных служащих и работников аппарата управления, имеющих право на предоставление социальных гарантий в соответствии с законодательством о муниципальной службе и получаемых социальные гарантии в соответствии с Программой | 100% |
|  | 5.Количесво муниципальных служащих и работников аппарата управления, имеющих высшее профессиональное образование | 100% |
|  | 6.Количество муниципальных служащих и работников аппарата управления, подлежащих аттестации и прошедших аттестацию в отчетном году | 100% |
|  | 7.Доля рассмотренных обращений граждан в общем количестве о коррупционных правонарушениях | 100% |
|  | 8. Доля действующих нормативных правовых актов органов местного самоуправления района и их проектов, прошедших антикоррупционную экспертизу | 100% |
|  | 9. Оснащение рабочих мест муниципальных служащих и работников аппарата управления компьютерной техникой и расходными материалами | 100% |

1. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ПРОБЛЕМЫ, РЕШЕНИЕ КОТОРОЙ   
ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПУТЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Развитие местного самоуправления на уровне муниципального округа невозможно без эффективного муниципального управления, поэтому развитие муниципальной службы должно обеспечить решение вопросов, связанных с задачами социально-экономического развития округа, реализацией Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=B564D1E50085FA63289389C374663874CFAC5C0D8C031AE1228F3CCF88h1E2G) от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» административной реформы Нижегородской области.

Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим и работникам аппарата управления, прежде всего к их профессионализму и компетентности.

В современных условиях профессиональность кадров органов местного самоуправления имеет очень важную роль.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления Вознесенского муниципального округа Нижегородской области является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления. Недостаток профессиональных знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих и работников аппарата управления приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления.

Совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих и работников аппарата управления направлено на то, чтобы оперативно реагировать на актуальные проблемы органов местного самоуправления, в полной мере удовлетворять потребности органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных, высоконравственных руководителях и специалистах новой формации.

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 и работников аппарата управления, осуществления ведомственного контроля за соблюдением законодательства о муниципальной службе.

Требуется совершенствование методики проведения аттестации, формирования и использования кадрового резерва.

Качество работы органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня профессиональной квалификации муниципальных служащих и работников аппарата управления.

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

Наличие данных проблем в системе управления требует принятия системных мер.

Федеральный [закон](consultantplus://offline/ref=B564D1E50085FA63289389C374663874CFAC530389031AE1228F3CCF8812CD7EDFFBD1D9C1BD634AhDE7G) от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» предусматривает обеспечение развития муниципальной службы целевой программой, финансируемой за счет средств местного бюджета.

Реализация настоящей Программы позволит повысить эффективность муниципального управления, оптимизировать организацию и функционирование муниципальной службы, внедрить современные кадровые, информационные, образовательные и управленческие технологии, позволит обеспечить последовательность, системность и комплексность развития муниципальной службы, обеспечит создание в Вознесенском муниципальном округе эффективной системы противодействия коррупции.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ,

СРОКИ И ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ

Основной целью Программы является развитие и совершенствование муниципальной службы Вознесенского муниципального округа Нижегородской области посредством внедрения эффективных кадровых технологий, формирования высококвалифицированного кадрового состава, совершенствования условий труда и системы непрерывного обучения муниципальных служащих.

Для достижения цели необходимо решать следующие задачи:

1) совершенствование нормативно-правовой базы по вопросам развития муниципальной службы, разработка и внедрение муниципальных правовых актов, регулирующих отношения, связанные с поступлением на муниципальную службу, ее прохождением и прекращением;

2) исключение неэффективных механизмов решения вопросов местного значения;

3) совершенствование системы управления кадровыми процессами в организации муниципальной службы;

4) повышение профессиональной заинтересованности муниципальных служащих и работников аппарата управления, в длительном прохождении муниципальной службы путем совершенствования общего психологического и мотивационного климата;

5) повышение эффективности и результативности муниципальной службы;

6) обеспечение равного доступа граждан к муниципальной службе, повышение качества исполнения муниципальными служащими и работников аппарата управления, должностных обязанностей и оказываемых ими услуг;

7) формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы;

8) повышение профессионального уровня муниципальных служащих и работников аппарата управления (подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка);

9) рациональная расстановка кадров с учетом их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы, оценки результатов служебной деятельности муниципальных служащих и работников аппарата управления, создание условий для их должностного роста;

10) внедрение механизмов выявления и разрешения конфликтов интересов на муниципальной службе, формирование культуры служебного поведения муниципальных служащих и работников аппарата управления;

11) оценка профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих и работников аппарата управления посредством проведения аттестации;

12) формирование единого реестра должностей муниципальных служащих и работников аппарата управления;

13) обеспечение социальных гарантий для муниципальных служащих и работников аппарата управления;

14) обеспечение проведения мер по противодействию коррупции;

15) техническая оснащенность и юридическая поддержка по реализации полномочий органов местного самоуправления.

Оценка степени достижения поставленных целей и задач производится на основе целевых индикаторов и показателей эффективности Программы. Целевые индикаторы указаны в пункте 4 настоящей Программы.

Действие Программы предусмотрено на 2024– 2030 годы. Сроки выполнения отдельных мероприятий осуществляются в соответствии с графиками и планами данных мероприятий. Программа реализуется в семь этапов (по годам).

3. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

МУНИЦИПАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Основные мероприятия Программы предусматривают комплекс взаимосвязанных мер, направленных на достижение цели Программы.

Исходя из необходимости решения поставленных задач сформированы соответствующие подпрограммы настоящей программы:

подпрограмма 1: «Повышение эффективности муниципального управления, развитие местного самоуправления и муниципальной службы Вознесенского муниципального округа Нижегородской области на 2024-2030»;

подпрограмма 2: «Обеспечение реализации муниципальной программы «Повышение эффективности муниципального управления Вознесенского муниципального округа Нижегородской области».

В рамках каждой подпрограммы сформирована система основных мероприятий .

4. ИНДИКАТОРЫ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ И НЕПОСРЕДСТВЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

В качестве оценки результатов достижения поставленной цели Программы предусмотрены следующие индикаторы Программы:

Сведения об индикаторах и непосредственных результатах

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п /п | | Наименование индикатора/ непосредственного результата | | | Ед.  измерения | 2024  год | 2025  год | 2026  год | 2027  год | 2028  год | 2029  год | 2030  год |
| 1 | | 2 | | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Муниципальная программа  «Развитие муниципальной службы в Вознесенском муниципальном округе Нижегородской области». | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Подпрограмма 1  «Повышение эффективности муниципального управления, развитие местного самоуправления и муниципальной службы Вознесенском муниципального округа Нижегородской области на 2024-2030 годы» | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Индикатор 1.1  -Доля принятия необходимых муниципальных правовых актов по вопросам местного значения, развития муниципальной службы, реализации иных полномочий органов местного самоуправления в соответствии с требованиями законодательства; | | | | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  | - Муниципальные служащие и работников аппарата управления, успешно прошедшие испытание при поступлении на работу | | | | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  | -Количество муниципальных служащих и работников аппарата управления имеющих высшее профессиональное образование (от общего числа; | | | | % | Не менее 98 | Не менее 98 | Не менее 100 | Не менее 100 | Не менее 100 | Не менее 100 | Не менее 100 |
|  | Количество муниципальных служащих и работников аппарата управления, подлежащих аттестации и прошедших аттестацию в отчетном году | | | | Чел. | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
|  | Количество муниципальных служащих и работников аппарата управления, прошедших повышение квалификации, переподготовку, стажировку(от запланированного) | | | | Чел. | 25чел  100 % | 25чел  100 % | 25чел  100 % | 25чел  100 % | 25чел  100 % | 25чел  100 % | 25чел  100 % |
|  | Непосредственный результат 1.1  принятие необходимых муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы в соответствии с требованиями федерального законодательства и законодательства Нижегородской области;  - повышение уровня квалификации муниципальных служащих и работников аппарата управления;  - достижение необходимого уровня исполнения муниципальными служащими и работников аппарата управления своих должностных обязанностей; | | | | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  | | |  | Подпрограмма 2 «Обеспечение реализации муниципальной программы «Повышение эффективности муниципального управления Вознесенского муниципального округа Нижегородской области ». | | | | | | | | |

7. АНАЛИЗ РИСКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Существует риск неполного финансирования Программы из бюджета Вознесенского муниципального округа Нижегородской области, что может повлечь снижение количества реализованных мероприятий.

Для оценки достижения поставленной цели в Программе будут учитываться финансовые, социально-экономические и организационные риски.

1. Финансовые риски:

- существенное (по сравнению с запрашиваемым) сокращение объемов финансирования Программы, что приведет к сдержанному развитию сферы, нарушит внутреннюю логику Программы и снизит кумулятивный эффект предусмотренных ею мероприятий;

- нерегулярное поступление финансирования;

- нецелевое расходование средств исполнителями конкретных мероприятий.

2. Организационные риски:

- несогласованность действий администрации Вознесенского муниципального округа и организаций, вовлеченных в процесс реализации Программы, и пассивность участия;

- дефицит квалифицированных управленческих кадров.

3. Социально-экономические риски:

- замедление экономического роста в стране в целом и Нижегородской области в частности;

- рост инфляции, существенно выходящий за пределы прогнозных оценок.

В качестве мероприятий, обеспечивающих снижение негативного влияния указанных факторов на реализацию Программы, планируется подготовка предложений, направленных на:

- финансирование мероприятий Программы в полном объеме;

- целевое расходование средств исполнителями Программы;

- консолидацию действий администрации Вознесенского муниципального округа и организаций, принимающих участие в процессе реализации Программы;

- активное участие в реализации Программы общественных организаций;

- развитие программно-целевого подхода к структурным преобразованиям в экономике.

8. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Эффективность реализации Программы оценивается на основании сопоставления фактически достигнутых значений целевых индикаторов с их плановыми значениями с учетом уровня финансирования.

Оценка эффективности осуществляется следующим путем:

1). Оценивается степень достижения каждого индикатора по формуле:

Значение индикатора

факт

Достижение индикатора = ------------------------

Значение индикатора x 100%

план

(утвержденное Программой)

2). Рассчитывается степень достижения индикаторов в среднем по Программе:

Достижение + Достижение + ...

Степень достижения = -------------------------------------

Количество индикаторов x 100%

3). Рассчитывается уровень финансирования Программы по формуле:

Фактическое финансирование

Уровень финансирования = --------------------------

Плановое финансирование x 100%

(утвержденное Программой)

4). На основании проведенных расчетов могут быть сделаны следующие выводы об эффективности реализации программы:

- Программа реализуется эффективно, если степень достижения индикаторов Программы >= уровню финансирования;

- Программа реализуется неэффективно, если степень достижения индикаторов < уровня финансирования.