

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЕ  
ПОСЕЛЕНИЕ РЕВДА ЛОВОЗЕРСКОГО РАЙОНА  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

18 ноября 2024 г.

№ 229

**Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной  
службы в муниципальном образовании городское поселение Ревда  
Ловозерского района» на 2025 – 2027 годы**

Руководствуясь ст. 35 Закона Мурманской области от 29.06.2007 N 860-01-ЗМО (ред. от 01.07.2024) «О муниципальной службе в Мурманской области».

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании городское поселение Ревда Ловозерского района» на 2025 – 2027 годы.
2. Постановление администрации муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района от 07.12.2023 г. № 246 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании городское поселение Ревда Ловозерского района» на 2024 – 2026 годы считать утратившим силу.
3. Постановление вступает в силу с 01 января 2025 года.
4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района.

И.о. главы администрации  
муниципального образования  
городское поселение Ревда  
Ловозерского района



Е.М. Лобанова

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации  
муниципального образования городское  
поселение Ревда Ловозерского района от  
18.11.2024 г. № 229

**Муниципальная программа № 4 муниципального образования городское  
поселение Ревда Ловозерского муниципального района Мурманской области  
«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании городское  
поселение Ревда Ловозерского района» на 2025 – 2027 годы**

**Паспорт  
муниципальной программы  
«Развитие муниципальной службы в муниципальном образовании городское  
поселение Ревда Ловозерского района»**

Цель Программы	Улучшений условий для исполнения муниципальных функций специалистами администрации и обеспечению граждан и общества в муниципальных услугах
Задачи Программы	<p>1) Совершенствование нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы.</p> <p>2) Создание условий для исполнения муниципальных функций, предоставления муниципальных услуг в полномочий администрации.</p> <p>3) Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы</p> <p>4) Формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальной службы, обеспечивающего эффективность муниципального управления.</p>
Целевые показатели программы	<p>1) Количество муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации.</p> <p>2) Отношение количества муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв, к общему количеству муниципальных служащих, %</p> <p>3) Количество размещенной информации и публикаций в средствах массовой информации: в СМИ, на официальном сайте администрации – по вопросам муниципальной службы (в единицах)</p>
Сроки и этапы реализации Программы	2025 - 2027 годы
Финансовое обеспечение программы	<p>Общий объем финансирования предусмотрен из средств местного и областного бюджета: 8432,52055 тыс. рублей, в том числе:</p> <p>в 2025 году – 2762,75259 тыс. рублей,</p> <p>в 2026 году – 2830,33228 тыс. рублей,</p> <p>в 2027 году – 2839,43568 тыс. рублей.</p>

Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	1) Создание совершенной нормативной правовой базы по вопросам развития муниципальной службы в муниципальном образовании. 2) Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы в муниципальном образовании. 3) Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышение эффективности муниципальной службы.
Ответственный исполнитель программы	Финансово-экономический отдел администрации муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района

## 1. Характеристика проблемы, на решение которой направлена Программа

Программа разработана на основании Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 30.09.2024), Закона Мурманской области от 29.06.2007 N 860-01-ЗМО (ред. от 01.07.2024) «О муниципальной службе в Мурманской области».

Повышение эффективности управления социально-экономическим развитием муниципального образования городское поселение Ревда в условиях осуществляемых в Российской Федерации реформ возможно только при наличии высокопрофессиональных кадров в органах местного самоуправления. От того, насколько эффективно действуют органы местного самоуправления, во многом зависит доверие населения к органам местного самоуправления в целом, их успеху и эффективности.

Осуществление органами местного самоуправления своих полномочий и функций определяется, прежде всего, тремя факторами:

- состоянием системы органов местного самоуправления, их функционально-должностной структуры;
- состоянием кадрового состава и, прежде всего, профессионализмом работников органов местного самоуправления;
- наличием инструментов и способов взаимодействия населения и органов местного самоуправления.

В основных направлениях формирования и развития кадрового потенциала органов местного самоуправления необходимо выделить четыре основных блока стратегии кадровой политики:

- управление профессиональной деятельностью кадров муниципальной службы;
- правовое обеспечение профессиональной деятельности муниципальной службы;
- управление подготовкой кадров муниципальной службы;
- формирование корпоративной культуры профессиональной деятельности муниципальной службы как особой сферы в системе общественного разделения труда.

В сфере кадрового обеспечения муниципальной службы в муниципальном образовании выделяется несколько проблем, решение которых необходимо для достижения ощутимых результатов:

- необходимостью значительного обновления профессиональных знаний большого числа муниципальных служащих в связи с изменением содержания и условий осуществления функций муниципального управления;
- отсутствием научно обоснованных критериев, профессиональных требований к муниципальным служащим;
- становлением системы работы с резервом кадров как основным источником обновления и пополнения кадров.

## **2. Цели и задачи реализации Программы**

Цель Программы - развитие и совершенствование муниципальной службы в муниципальном образовании городское поселение Ревда.

Главными направлениями развития муниципальной службы являются:

1. Создание комплексной нормативной правовой основы регулирования муниципальной службы.
2. Разработка эффективных механизмов проведения кадровой политики в сфере муниципальной службы в целях оптимизации кадрового состава муниципальных служащих.
3. Рациональное использование в системе муниципальной службы современных информационных технологий.

Для достижения основной цели Программы в рамках ее направлений необходимо решение следующих задач:

3.1. Нормативно-правовое обеспечение порядка и условий прохождения муниципальной службы. Для решения данной задачи необходимо систематическое проведение анализа и мониторинга нормативно-правовой базы на предмет соответствия положениям федерального законодательства и законодательства Мурманской области о муниципальной службе.

3.2. Формирование организационно-методического и аналитического сопровождения системы муниципальной службы.

Реализация указанной задачи направлена:

- на формирование привлекательного образа муниципального служащего;
- на организацию контроля соблюдения муниципальными служащими запретов и ограничений, установленных законодательством о муниципальной службе РФ, нормативными правовыми актами Мурманской области и органов местного самоуправления муниципального образования городское поселение Ревда;
- на внедрение программного продукта для кадрового обеспечения в администрации муниципального образования городское поселение Ревда;
- на обеспечение системы защиты персональных данных работников и информации, связанной с осуществлением работниками трудовой (служебной) деятельности.

4. Создание условий для профессионального развития и подготовки кадров муниципальной службы.

Реализация указанной задачи направлена:

- на организацию повышения квалификации муниципальных служащих (объемом 72 часа и более);

- на участие муниципальных служащих в обучающих семинарах (объемом менее 72 часов).

5. Обеспечение устойчивого развития кадрового потенциала и повышения эффективности муниципальной службы.

Указанная задача направлена:

- на формирование кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы;

- на систематическую работу по проведению аттестации муниципальных служащих;

- на формирование и внедрение механизмов регулирования служебного поведения и конфликта интересов на муниципальной службе.

### **3. Прогноз развития соответствующей сферы реализации муниципальной программы**

Реализацию Программы осуществляют структурные подразделения администрации муниципального образования городское поселение Ревда - исполнители мероприятий Программы.

Руководители структурных подразделений администрации осуществляют:

- нормативно – правовое и методологическое обеспечение реализации Программы;

- сбор и систематизацию информации о реализации программных мероприятий;

- обеспечивают взаимодействие органов управления и структурных подразделений администрации – исполнителей мероприятий Программы;

- оценку результативности мероприятий Программы;

- мониторинг эффективности деятельности муниципальной службы;

- размещают информацию о ходе и результатах реализации мероприятий Программы на официальном сайте администрации;

- отчитываются в установленном порядке о ходе реализации Программы.

Реализация программных мероприятий создает реальные предпосылки для повышения эффективности управления социально – экономическим развитием муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского муниципального района Мурманской области в условиях осуществляемых в Российской Федерации реформ.

Кроме того, реализация программных мероприятий создаст оптимальные условия для укомплектования администрации высокопрофессиональными кадрами и формирования у населения муниципального образования положительного образа муниципального служащего.

### **4.Перечень целевых показателей муниципальной программы**

N п/п	Целевые показатели муниципальной программы	Единица измерения	Значение показателя		
			2025	2026	2027
1	Количество муниципальных служащих, участвовавших в обучающих семинарах, прошедших повышение квалификации	человек	2	2	2

2	Количество муниципальных служащих, прошедших обучение по профильным направлениям	человек	5	5	5
3	Отношение количества муниципальных служащих, включенных в кадровый резерв, к общему количеству муниципальных служащих	%	7	7	7
4	Количество размещенной информации и публикаций в средствах массовой информации: в СМИ, на официальном сайте администрации - по вопросам муниципальной службы	единиц	25	25	25

### 5. Объем финансирования Программы

Финансовое обеспечение Программы осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования городское поселение Ревда.

Общий объем финансирования на реализацию Программы за счет местного бюджета: 8432,52055 тыс. рублей, в том числе: годы реализации  
2025 г. – 2762,75259 тыс. рублей,  
2026 г. – 2830,33228 тыс. рублей,  
2027 г. – 2839,43568 тыс. рублей.

### Мероприятия Программы

N п/п	Основные мероприятия	Сроки	Объем финансовых средств	Исполнители
1	Разработка постановлений и распоряжений администрации по вопросам совершенствования организации и прохождения муниципальной службы	Ежегодно	Финансирования не требуется	Администрация

2	Участие в семинарах и курсах повышения квалификации с муниципальными служащими, участие в мероприятиях по обмену опытом	Год	Финансирования не требуется	Администрация
3	Осуществление публикации в средствах массовой информации и в местах предоставления муниципальных услуг (работ) информации о деятельности органов местного самоуправления	Год	2025 – 90,00 тыс. руб., 2026 – 90,00 тыс. руб., 2027 – 90,00 тыс. руб.	Руководители структурных подразделений
4	Проведение аттестации муниципальных служащих	В течение всего периода	Финансирования не требуется	Администрация
5	Проведение мероприятий по работе с кадровым резервом: - определение потребности в кадрах и источников резерва; определение возможных кандидатов (по результатам аттестации) в резерв по группам муниципальных должностей	Ежегодно, на начало каждого года	Финансирования не требуется	Администрация
6	Проведение анализа положений об органах управления и структурных, должностных инструкций муниципальных служащих с целью исключения дублирующих функций и задач	Постоянно при разработке новых документов	Финансирования не требуется	Руководители структурных подразделений
7	Создание информационно-аналитической, организационной, финансовой, материально-технической базы для осуществления деятельности муниципальных служащих. *	Год	2025 – 2453,92083 тыс. руб., 2026 – 2512,74725 тыс. руб., 2027 – 2512,74725 тыс. руб.	Руководители структурных подразделений



8	Социальная доплата к пенсии	Ежемесячно	2025 – 218,83176 тыс. руб., 2026 – 227,58503 тыс. руб., 2027 – 236,68843 тыс. руб.	Администрация
---	-----------------------------	------------	--	---------------

\*

- Оплата договоров на выполнение работ (оказание услуг), связанных с содержанием, обслуживанием и ремонтом нефинансовых активов.
- Прочие работы (услуги), в т.ч. обеспечение периодической и информационной литературой; нотариальные услуги; расходы по диспансеризации, медицинский осмотр; другие работы (услуги) по договорам с юридическими и физическими лицами.
- Приобретение материальных запасов (горюче-смазочные материалы; канцелярские и хозяйственные товары; запасные и составные части машин, оборудования и т.д.).

## **6. Описание мер муниципального регулирования**

В процессе реализации Программы и с учетом принятия федеральных, областных нормативных правовых актов дополнительно могут разрабатываться и приниматься иные муниципальные нормативные правовые акты, необходимые для осуществления Программы.

## **7. Описание механизмов управления рисками**

Анализ рисков и управление рисками при реализации Программы осуществляет ответственный исполнитель муниципальной программы.

К наиболее серьезным проблемам можно отнести финансовый и административный риски реализации Программы.

Финансовый риск реализации муниципальной программы представляет собой невыполнение в полном объеме принятых по Программе финансовых обязательств.

Административный риск связан с неэффективной системой управления, недостаточной технической и нормативной правовой поддержкой Программы и может привести к нарушению сроков выполнения мероприятий и не достижению запланированных результатов.

В целях управления указанными рисками в процессе реализации Программы предусматривается:

- формирование эффективной системы управления Программой на основе четкого распределения функций, полномочий и ответственности ответственного исполнителя муниципальной программы;
- обеспечение эффективного взаимодействия участников реализации Программы;

- перераспределение объемов финансирования в зависимости от динамики и темпов достижения поставленных целей, внешних факторов;
- планирование реализации Программы с применением оценки эффективности бюджетных расходов, достижения цели и задач Программы

## **8. Оценка эффективности Программы**

Эффективность Программы оценивается по степени достижения целевых значений показателей, установленных пунктом 4 Программы и соответствующих целям и задач социально-экономического развития муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района.

Успешная реализация Программы позволит повысить эффективность бюджетных расходов муниципального образования городское поселение Ревда Ловозерского района с целью обеспечения полноты исполнения муниципальных функций населению муниципального образования. Оценка эффективности реализации Программы проводится ежегодно по окончании отчетного периода.