|  |
| --- |
| **ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ПЕЧАТНОЕ ИЗДАНИЕ Кожурлинского сельсовета**  **Убинского района Новосибирской области**  **12 февраля 2025 год № 5** |

**АДМИНИСТРАЦИЯ КОЖУРЛИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**УБИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

11.02.2025 № 9-па

О внесении изменений в постановление администрации Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области от 15.11.2021 № 107-па «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального казенного учреждения Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области»

В целях приведения нормативной правовой базы администрации Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации, администрация Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести в постановление администрации Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области от 15.11.2021 № 107-па «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального казенного учреждения Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области» следующие изменения:

1.1. Наименование постановления после слов «муниципального казенного» дополнить словами «и бюджетного».

1.2. Пункт 1 постановления после слов «муниципального казенного» дополнить словами «и бюджетного».

1.3. В Положении о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального казенного учреждения Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области

(далее – Положение):

1.3.1. Наименование Положения после слов муниципального казенного» дополнить словами «и бюджетного».

1.3.2. Пункт 1.1. раздела 1 «Общие положения» Положения после слов «муниципального казенного» дополнить словами «и бюджетного».

1.3.3. В пункте 1.7. раздела 1 «Общие положения» Положения слова «при штатной численности до 25 штатных единиц - 0» заменить словами «при штатной численности до 24 штатных единиц - 0».

1.3.4. В пункте 1.10. раздела 1 «Общие положения» Положения слова «по решению» заменить словами «по рекомендации».

1.3.5. В пункте 1.12 раздела 1 «Общие положения» Положения слова «Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения.»- исключить.

1.3.6. В пункте 1.14. раздела 1 «Общие положения» Положения слова «коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения» заменить словами «положением об оплате труда работников учреждения или отраслевым тарифным соглашением».

1.3.7. В пункте 2.2. раздела 2 «Порядок установления должностных окладов (окладов)» Положения слова «и подлежат обязательному применению в других отраслях»- исключить.

1.3.8. Пункт 2.3 раздела 2 «Порядок установления должностных окладов (окладов)» Положения изложить в следующей редакции:

«2.3. Установленные в отраслевом тарифном соглашении, положении об оплате труда работников подведомственных учреждений размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по специфическим для прочих отраслей должностям и профессиям с трудовыми функциями одинакового уровня сложности, со схожими требованиями к образованию, обучению и опыту практической работы должны быть сопоставимы между собой и с размерами должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям и профессиям с трудовыми функциями такого же уровня сложности, со схожими требованиями к образованию, обучению опыту практической работы.

При изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников учреждений общая сумма выплат работнику по должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, после изменений не может быть в абсолютном выражении меньше суммы соответствующих выплат, производимых работнику до изменений, при условии сохранения объема его трудовых (должностных) обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.».

1.3.9. Пункт 5.6. раздела 5 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера» Положения изложить в следующей редакции:

«5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений, и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.».

1.3.10. Подпункт 2 пункта 5.13. раздела 5 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера» Положения изложить в следующей редакции:

«2) необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;».

1.3.11. Подпункт 4 пункта 5.13 раздела 5 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера» Положения изложить в следующей редакции:

«4) наличия на седьмой рабочий день одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности учреждения по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;».

1.3.12. Пункт 5.13 раздела 5 «Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера» Положения дополнить абзацем следующего содержания:

«При наличии случаев, определенных подпунктами 1-5 пункта 5.13 настоящего Положения, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются, начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов».

2. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Вести Кожурлы» и разместить на официальном сайте администрации Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области информационно-коммуникационной сети Интернет.

3. Контроль исполнения постановления оставляю за собой.

Глава Кожурлинского сельсовета

Убинского района Новосибирской области Е.Н. Нехаева

**АДМИНИСТРАЦИЯ КОЖУРЛИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**УБИНСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

12.02.2025 № 11-па

Об утверждении муниципальной программы

«Развитие муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете Убинского района

Новосибирской области на 2025-2027 годы»

В соответствии с частью 1 статьи 35 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», пунктом 121 части 1 статьи 44 Федерального закона от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации», в целях развития и совершенствования системы муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области, повышения ее эффективности и результативности, администрация Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области на 2025-2027 годы».

2. Действие постановления распространяется на период с 10 февраля 2025 года по 31 декабря 2027 года.

3. Опубликовать постановление в периодическом печатном издании «Вести Кожурлы» и разместить на официальном сайте администрации Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области в сети Интернет.

4. Контроль исполнения постановления возложить на специалиста 1 разряда администрации Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области Соловьеву Г.Н.

Глава Кожурлинского сельсовета

Убинского района Новосибирской области Е.Н. Нехаева

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации

Кожурлинского сельсовета

Убинского района

Новосибирской области

от 12.02.2025 № 11-па

**Муниципальная программа**

**«Развитие муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области на 2025-2027 годы»**

**I. Паспорт муниципальной программы «Развитие муниципальной службы**

**в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области на 2025-2027 годы»**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование муниципальной программы | Развитие муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области на 2025-2027 годы (далее - Программа) |
| Основание разработки Программы | Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»;  Федеральный закон от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации» |
| Разработчик Программы | администрация Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области (далее - администрация) |
| Основные исполнители мероприятий Программы | администрация Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области |
| Цель Программы | развитие и совершенствование системы муниципальной службы и муниципального управления;  повышение эффективности и результативности муниципальной службы;  повышение кадрового потенциала в органах местного самоуправления Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области |
| Задачи Программы | комплексное развитие муниципальной службы, обеспечивающее правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу органов местного самоуправления передовых технологий управления персоналом;  привлечение квалифицированных молодых специалистов на муниципальную службу в органы местного самоуправления;  повышение мотивации муниципальных служащих к эффективной и результативной профессиональной служебной деятельности;  повышение эффективности работы с кадровым резервом в органах местного самоуправлении и формирование управленческого потенциала муниципальных служащих;  осуществление мероприятий по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих, лиц, замещающих выборные муниципальные должности, создание условий для реализации их профессионального потенциала;  внедрение новых форм профессионального развития муниципальных служащих, лиц, замещающих выборные муниципальные должности, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий |
| Сроки реализации | 2025-2027 годы |
| Ресурсное обеспечение Программы | мероприятия Программы реализуются исполнителями в рамках текущей деятельности |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | совершенствование управления кадровым составом органов местного самоуправления и повышение качества его формирования за счет внедрения в кадровую работу органов местного самоуправления современных кадровых технологий, используемых на государственной гражданской службе Новосибирской области, включая развитие института наставничества;  повышение престижа и привлекательности муниципальной службы;  повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления за счет привлечения на муниципальную службу квалифицированных специалистов;  формирование эффективного кадрового резерва на муниципальной службе и совершенствование механизмов работы с ним;  создание системы профессионального развития муниципальных служащих и повышение эффективности их деятельности за счет внедрения новых форм профессионального развития и методов повышения уровня их компетентности и профессионализма;  формирование корпоративной культуры в органах местного самоуправления, включающую систему мотивации муниципальных служащих и отвечающую современным требованиям |

**II. Характеристика сферы реализации Программы,**

**основные проблемы и пути их решения**

Важным условием динамичного развития Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области является эффективно выстроенная система муниципального управления, которая должна быть обеспечена высококвалифицированным кадровым составом.

Приоритетными направлениями совершенствования системы муниципального управления являются развитие кадрового потенциала муниципальной службы, внедрение новых принципов кадровой политики в сфере муниципальной службы, повышение качества и доступности государственных и муниципальных услуг.

В Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области накоплен определенный опыт управления муниципальной службой, созданы условия для поступления, прохождения и прекращения муниципальной службы, а также профессионального развития муниципальных служащих.

Проводится постоянный мониторинг изменений федерального законодательства, законодательства о муниципальной службе. Ведется систематическая работа по актуализации и совершенствованию нормативной правовой базы Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области в сфере муниципальной службы.

В органах местного самоуправления проводится работа по формированию, подготовке и использованию кадрового резерва.

В целях оценки профессионализма муниципальных служащих в установленные действующим законодательством сроки проводятся аттестация и мероприятия по присвоению классных чинов муниципальной службы. Аттестация проводится с использованием технологий, применяемых на государственной гражданской службе Новосибирской области.

Действует единая система оплаты труда муниципальных служащих. В органах местного самоуправления определены порядки премирования, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам муниципальных служащих.

В целях обеспечения открытости муниципальной службы и доступности общественному контролю на официальном сайте администрации Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области размещается актуальная информация о поступлении на муниципальную службу и ее прохождении, работе по профилактике коррупционных и иных правонарушений на муниципальной службе.

Муниципальные служащие проходят повышение квалификации за счет средств областного и местного бюджетов, принимают участие в различных формах профессиональной подготовки - семинарах, тренингах и других, за счет средств бюджетов района и сельских поселений.

Проводится мониторинг содержания должностных инструкций муниципальных служащих с целью своевременного приведения их в соответствие с действующим законодательством.

Осуществляется контроль соблюдения требований к служебному поведению муниципальных служащих. Особое внимание уделяется вопросам соблюдения запретов и ограничений на муниципальной службе, исполнения требований о предотвращении и об урегулировании конфликта интересов.

Сведения о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера ежегодно представляются муниципальными служащими своевременно и в полном объеме.

Вопросы профилактики коррупционных и иных правонарушений обсуждаются на совещаниях у Главы Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области с муниципальными служащими и руководителем подведомственного учреждения Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области.

Необходимо отметить, что в организации муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области есть нерешенные проблемы. Служебная деятельность муниципальных служащих не ориентирована на оказание качественных государственных и муниципальных услуг гражданам, недостаточно развиты механизмы стимулирования муниципальных служащих, не в полной мере используются заложенные в законодательстве возможности предоставления государственных гарантий, что снижает мотивацию муниципальных служащих.

Не в полной мере отвечает требованиям времени работа по формированию, подготовке и эффективному использованию кадрового резерва в органах местного самоуправления.

Наиболее проблемными остаются вопросы, связанные с внедрением показателей результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

С учетом текущего состояния муниципальной службы, а также приоритетных задач по развитию местного самоуправления, поставленных на федеральном и региональном уровнях, дальнейшее развитие муниципальной службы должно быть направлено на обеспечение ее открытости, конкурентоспособности, эффективности и престижа, ориентированных также на результативную деятельность муниципальных служащих по обеспечению полномочий органов местного самоуправления, на повышение доверия граждан к публичной власти.

Развитие муниципальной службы должно осуществляться на основе региональной программы, последовательная реализация мероприятий которой позволит повысить эффективность, результативность и престиж муниципальной службы.

**III. Цели, задачи и сроки реализации Программы**

Основными целями Программы являются:

развитие и совершенствование системы муниципальной службы и муниципального управления в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области;

повышение эффективности и результативности муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области;

повышение кадрового потенциала в органах местного самоуправления.

Для достижения поставленных целей Программа предусматривает решение следующих задач:

комплексное развитие муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области, а также правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу органов местного самоуправления передовых технологий управления персоналом;

привлечение квалифицированных молодых специалистов на муниципальную службу в органы местного самоуправления Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области;

повышение мотивации муниципальных служащих к эффективной и результативной профессиональной служебной деятельности;

повышение эффективности работы с кадровым резервом в органах местного самоуправления и формирование управленческого потенциала муниципальных служащих органов местного самоуправления Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области;

осуществление мероприятий по непрерывному профессиональному развитию муниципальных служащих, лиц, замещающих выборные муниципальные должности, создание условий для реализации их профессионального потенциала;

внедрение новых форм профессионального развития муниципальных служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий.

План мероприятий Программы с информацией о сроках реализации и ответственных исполнителях представлен в приложении № 1 к Программе.

Сроки реализации Программы - 2025-2027 годы.

**IV. Ресурсное обеспечение Программы**

Мероприятия Программы реализуются исполнителями в рамках своей текущей деятельности.

**V. Механизм реализации и система управления Программой**

Текущее управление реализацией Программы осуществляется специалистом по кадровой работе в администрации.

Исполнителями мероприятий Программы являются: администрация;

органы местного самоуправления (во взаимодействии).

Специалист по кадровой работе администрации осуществляет следующие функции:

координация действий исполнителей Программы по реализации плана мероприятий Программы;

мониторинг и контроль хода реализации Программы;

сбор и систематизация статистической и аналитической информации о реализации плана мероприятий Программы;

внесение предложений о внесении изменений в Программу;

проведение по итогам года анализа выполнения плана мероприятий Программы;

формирование ежегодного по итогам года на основании информации, предоставленной исполнителями Программы, отчета о реализации плана мероприятий Программы - до 1 февраля года, следующего за отчетным;

размещение на официальном сайте администрации Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области в сети Интернет (https://kozhurla.nso.ru) утвержденной Программы и отчета о реализации плана мероприятий Программы

формирование на основании информации, предоставленной исполнителями Программы, и представление в департамент организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области отчета о реализации плана мероприятий Программы по форме согласно приложению № 2 к Программе - по итогам каждого полугодия до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, и ежегодно по итогам года до 1 февраля года, следующего за отчетным, с приложением аналитической записки.

Исполнители мероприятий Программы в пределах своих полномочий:

организуют и обеспечивают своевременное и качественное исполнение мероприятий Программы, исполнителями которых они являются;

готовят предложения об уточнении плана мероприятий, уточняют сроки исполнения и объемы ресурсного обеспечения по отдельным мероприятиям Программы;

осуществляют мониторинг выполнения плановых мероприятий Программы;

осуществляют контроль исполнения плановых мероприятий Программы, исполнителями которых они являются.

**VI. Ожидаемые результаты реализации Программы**

Выполнение мероприятий Программы позволит:

усовершенствовать правовое регулирование муниципальной службы во взаимодействии с государственной гражданской службой;

усовершенствовать управление кадровым составом органов местного самоуправления и повысить качество его формирования за счет внедрения в кадровую работу органов местного самоуправления современных кадровых технологий, используемых на государственной гражданской службе Новосибирской области, включая развитие института наставничества;

внедрить на муниципальной службе механизмы комплексной оценки компетенций, обеспечивающие должностной рост муниципальных служащих в зависимости от образования, знаний и навыков по направлениям деятельности органа местного самоуправления, опыта работы, профессиональных достижений, личностных качеств, а также результатов комплексной оценки;

повысить престиж и привлекательность муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области;

повысить эффективность деятельности органов местного самоуправления за счет привлечения на муниципальную службу квалифицированных специалистов;

сформировать эффективный кадровый резерв на муниципальной службе и усовершенствовать механизмы работы с ним;

создать систему профессионального развития муниципальных служащих и повысить эффективность их деятельности за счет внедрения новых форм профессионального развития и методов повышения уровня их компетентности и профессионализма;

сформировать корпоративную культуру в органах местного самоуправления, включающую систему мотивации муниципальных служащих и отвечающую современным требованиям.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете

Убинского района

Новосибирской области

на 2025-2027 годы»

**План**

**мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы**

**в Кожурлинском сельсовете Убинского района Новосибирской области на 2025-2027 годы»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование мероприятия** | **Исполнитель** | **Период реализации** | **Ожидаемый результат** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **1. Совершенствование правового регулирования муниципальной службы, нормативное и методическое сопровождение муниципальной службы** | | | | |
| 1.1. | Приведение муниципальных правовых актов в соответствие с действующим федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области и модельными муниципальными правовыми актами по вопросам муниципальной службы | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | обеспечение единообразия правоприменения органами местного самоуправления законодательства Российской Федерации и законодательства Новосибирской области по вопросам муниципальной службы и совершенствование правового регулирования муниципальной службы |
| 1.2. | Участие в межведомственных методических мероприятиях (семинарах, круглых столах, стратегических сессиях и других) по вопросам применения законодательства о муниципальной службе для руководителей и работников кадровых служб органов местного самоуправления | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | создание системы оказания информационно-методической и консультативной помощи органам местного самоуправления по вопросам применения законодательства о муниципальной службе и вопросам местного значения, повышение эффективности деятельности кадровых подразделений органов местного самоуправления |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **2. Внедрение современных кадровых технологий на муниципальной службе** | | | | |
| 2.1. | Мониторинг штатной численности и кадрового состава органов местного самоуправления, анализ кадровых процессов и данных о персонале | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | совершенствование управления кадровым составом органов местного самоуправления |
| 2.2. | Анализ соответствия структуры и штатной численности органов местного самоуправления рекомендуемым нормативам, подготовка заключений и предложений по оптимизации и совершенствованию кадровой политики в органах местного самоуправления | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 |
| 2.3. | Использование единой методики и современных кадровых технологий при проведении аттестации муниципальных служащих | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | совершенствование порядка проведения аттестации муниципальных служащих, повышение качества формирования кадрового состава органов местного самоуправления |
| 2.4. | Применение комплексной оценки компетенций муниципальных служащих в рамках проведения аттестации | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 |
| 2.5. | Применение современных технологий отбора кадров на муниципальную службу при проведении конкурсных процедур на замещение вакантных должностей муниципальной службы, а также при проведении конкурсов на должности глав муниципальных образований | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | увеличение числа квалифицированных специалистов на муниципальной службе и повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления за счет привлечения на муниципальную службу квалифицированных специалистов |
| 2.6. | Формирование, подготовка и эффективное использование муниципального кадрового резерва | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | формирование качественного состава муниципального кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы |
| 2.7. | Назначение наставников лицам, впервые поступившим на муниципальную службу | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | развитие института наставничества на муниципальной службе, сокращение периода адаптации на муниципальной службе |
| 2.8. | Разработка и утверждение планов адаптации муниципальных служащих, в отношении которых назначены наставники, составление отчетов об итогах наставничества | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 |
| 2.9. | Обеспечение участия муниципальных служащих в конкурсе «Наставник года» и в других конкурсах управленческого мастерства | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | развитие института наставничества на муниципальной службе, создание системы мотивации муниципальных служащих |
| **3. Совершенствование системы профессионального развития** | | | | |
| 3.1. | Обеспечение профессионального развития лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих органов местного самоуправления, участников кадрового резерва | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | повышение профессионального уровня муниципальных служащих, лиц, замещающих выборные муниципальные должности, а также повышение эффективности их деятельности за счет внедрения новых форм профессионального развития муниципальных служащих |
| 3.2. | Участие в проведении стажировок муниципальных служащих в рамках изучения передового опыта в отраслях экономики | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | повышение эффективности деятельности муниципальных служащих за счет внедрения новых форм профессионального развития муниципальных служащих |
| 3.3. | Участие в обучении управленческих муниципальных команд | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления |
| **4. Развитие корпоративной культуры на муниципальной службе** | | | | |
| 4.1. | Участие в разработке модели ценностей на муниципальной службе и ее внедрение в систему муниципальной службы | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | формирование корпоративной культуры в органах местного самоуправления, отвечающей требованиям современного мира и удовлетворяющей ожидания муниципальных служащих, повышение престижа и привлекательности муниципальной службы в Новосибирской области, создание системы мотивации муниципальных служащих |
| 4.2. | Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня вовлеченности муниципальных служащих | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 |
| 4.3. | Участие в мероприятиях, направленных на развитие взаимодействия и повышение сплоченности коллективов в органах местного самоуправления | администрация Кожурлинского сельсовета | 202-2027 |
| 4.4. | Формирование имиджа муниципального служащего через информационные каналы (СМИ, социальные сети и др.) | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | повышение престижа и привлекательности муниципальной службы в Новосибирской области, создание системы мотивации муниципальных служащих |
| 4.5. | Внедрение системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | формирование корпоративной культуры в органах местного самоуправления, отвечающей требованиям современного мира и удовлетворяющей ожидания муниципальных служащих |
| **5. Привлечение молодых специалистов на муниципальную службу** | | | | |
| 5.1. | Проведение мероприятий, направленных на привлечение студентов образовательных организаций Новосибирской области на муниципальную службу | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы |
| 5.2. | Заключение договоров с образовательными организациями о прохождении практики студентов в органах местного самоуправления | администрация Кожурлинского сельсовета | 2025-2027 | привлечение на муниципальную службу молодых квалифицированных специалистов,  повышение престижа и привлекательности муниципальной службы |

Применяемые сокращения:

ОМСУ - органы местного самоуправления;

СМИ - средства массовой информации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к муниципальной программе

«Развитие муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете

Убинском районе

Новосибирской области

на 2025-2027 годы»

Форма

**Отчет о реализации плана мероприятий муниципальной программы**

**«Развитие муниципальной службы в Кожурлинском сельсовете Убинского района**

**Новосибирской области на 2025**-**2027 годы»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятия | Срок (период) реализации | Описание результата исполнения мероприятия | Пояснение причин невыполнения мероприятий, несоблюдения сроков, предложения по дальнейшему выполнению Плана  (при наличии) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учредитель: администрация Кожурлинского сельсовета Убинского района Новосибирской области  адрес: 632510, Новосибирская область,  Убинский район, село Кожурла, улица Ленинская 1 | Председатель редакционного совета: Андреас Татьяна Васильевна специалист 1 разряда администрации Кожурлинского сельсовета, тел. (38366) 23-223 | Распространяется  бесплатно | Тираж  100 экз. |