04024291

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УРЮПИНСК ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 17 октября 2025 г. № 937-п

Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области» на 2026 – 2028 годы

В соответствии с постановлением администрации городского округа г. Урюпинск от 03 июня 2014 г. № 508-п «Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ городского округа город Урюпинск Волгоградской области» и в целях совершенствования организации муниципальной службы, администрация городского округа г. Урюпинск п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемую муниципальную программу «Развитие муниципальной службы в администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области» на 2026 – 2028 годы.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы городского округа по правовым вопросам - начальника организационно-контрольного отдела администрации городского округа г. Урюпинск Кудинову Е.С.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2026 г. и подлежит официальному опубликованию в газете "Урюпинская правда" в информационно - телекоммуникационной сети "Интернет" (http://uryupinka.ru).

Исполняющий обязанности
главы городского округа
город Урюпинск Волгоградской области Е.А. Евсеев

Разослано: КСП, отделам администрации: ОКО, экономики, по управлению имуществом, юридическому, по финансам; МКУ «МЦБ», КонсультантПлюс, газете «Урюпинская правда».

УТВЕРЖДЕНА

постановлением администрации
городского округа город Урюпинск
Волгоградской области

от 17 октября 2025 г. № 937-п

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«Развитие муниципальной службы в администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области» на 2026 – 2028 годы

Паспорт муниципальной программы

Наименование муниципальной программы	муниципальная программа «Развитие муниципальной службы в администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области» на 2026 – 2028 годы (далее – программа)
Дата принятия решения о разработке программы	распоряжение администрации городского округа г. Урюпинск от 06 августа 2025 г. № 502-р «О разработке муниципальной программы «Развитие муниципальной службы администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области» на 2026-2028 годы»
Заказчик программы	администрация городского округа г. Урюпинск
Разработчик программы	организационно – контрольный отдел администрации городского округа г. Урюпинск (далее - организационно – контрольный отдел)
Цель и задачи программы	Цель - совершенствование организации муниципальной службы в администрации городского округа г. Урюпинск и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей Задачи: - нормативно-правовое обеспечение по-

	рядка и условий прохождения муниципальной службы в администрации городского округа г. Урюпинск; - внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих; - профессиональное развитие муниципальных служащих, создание системы непрерывной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих; - повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих
Целевые индикаторы программы, их значение на последний год реализации программы	- доля муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации (профессиональную переподготовку) в общей численности муниципальных служащих – 44,9 %; - доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в соответствии с действующим законодательством о муниципальной службе, - 100%; - доля муниципальных служащих, для которых был проведен квалификационный экзамен на присвоение классного чина в соответствии с действующим законодательством о муниципальной службе, от общего количества муниципальных служащих, выступивших с инициативой о проведении квалификационного экзамена, - 100%; - доля должностей муниципальной службы в администрации городского округа г. Урюпинск, включенных в соответст-

	вующий перечень, при замещении которых муниципальные служащие обязаны ежегодно представлять представителю нанимателя (работодателю) сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей — 33,7%; количество получателей пенсии за выслугу лет из числа лиц, замещавших должности муниципальной службы в органах местного самоуправления городского округа г. Урюпинск - 17 человек
Сроки и этапы реализации программы	2026 – 2028 годы
Исполнители программы	организационно-контрольный отдел; отдел финансов администрации городского округа г. Урюпинск; муниципальное казенное учреждение «Межотраслевая централизованная бухгалтерия»; отдел по управлению имуществом администрации городского округа г. Урюпинск
Исполнитель – координатор программы	организационно-контрольный отдел
Объёмы и источники финансирования программы	общий объем финансирования программы в 2026-2028 годах из бюджета городского округа г. Урюпинск составит 5784,3 тыс. рублей, в том числе по годам: 2026 год – 1928,1 тыс. рублей, 2027 год – 1928,1 тыс. рублей, 2028 год – 1928,1 тыс. рублей
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	формирование эффективного кадрового потенциала муниципальной службы, совершенствование знаний и умений муниципальных служащих; совершенствование и создание муници-

пальной правовой и методической базы, обеспечивающей дальнейшее развитие и эффективную деятельность в сфере муниципальной службы;
повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;
снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих.

1. Содержание проблемы

Развитие муниципальной службы – приоритетное направление государственной политики в сфере местного самоуправления. В соответствии с Федеральным законом от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» развитие муниципальной службы обеспечивается муниципальными программами и программами развития муниципальной службы субъектов Российской Федерации.

Эффективная кадровая политика является основой процесса развития муниципальной службы. Цель кадровой политики организации муниципальной службы – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда.

Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из инструментов повышения эффективности муниципального управления.

Эффективность деятельности органов местного самоуправления напрямую зависит от правильности подбора, расстановки и рационального использования кадров, их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к низкому качеству управленческих решений и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления в глазах населения.

В администрации городского округа г. Урюпинск сформировались определенные правовые основы муниципальной службы, способствующие обеспечению местного самоуправления.

Анализ состояния кадрового потенциала муниципальных служащих администрации городского округа г. Урюпинск показывает следующее:

по состоянию на 01 августа 2025 г. в администрации городского округа г. Урюпинск должности муниципальной службы занимают 85 человек, из которых 25,9 % - мужчины, 74,1 % - женщины;

в общей численности муниципальных служащих 11,8 % составляют лица в возрасте до 30 лет, 68,2 % - в возрасте от 30 до 50 лет, 20 % в возрасте старше 50 лет;

высшее профессиональное образование имеют 96,5 % муниципальных служащих, среднее профессиональное - 3,5 %.

Приоритетным направлением кадровой работы администрации городского округа г. Урюпинск стал вопрос подбора и расстановки кадров, формирование качественного профессионального кадрового корпуса из существующего резерва.

Существует необходимость постоянной оптимизации профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими администрации городского округа г. Урюпинск. Следовательно, повышение профессионального потенциала муниципальных служащих администрации городского округа г. Урюпинск требует постоянного внимания, развития и приведения в соответствие с современными требованиями социально - экономической и политической ситуации в стране.

Решение названных задач должно осуществляться посредством единой программы, которая позволит комплексно подойти к решению вопросов развития муниципальной службы.

При использовании программно-целевого метода могут возникнуть риски, связанные с недостаточным ресурсным обеспечением мероприятий программы. Способом ограничения финансового риска является ежегодная корректировка программных мероприятий и показателей в зависимости от достигнутых результатов.

2. Цели и задачи программы

Цель программы - совершенствование организации муниципальной службы в администрации городского округа г. Урюпинск и повышение эффективности исполнения муниципальными служащими своих должностных обязанностей.

Задачи программы:

- нормативно-правовое обеспечение порядка и условий прохождения муниципальной службы в администрации городского округа г. Урюпинск;

- внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих;

- профессиональное развитие муниципальных служащих, создание системы непрерывной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих;

- повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулиро-

вания профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих.

3. Этапы и сроки реализации программы

Сроки реализации программы - 2026 - 2028 годы.

4. Перечень мероприятий программы

Для реализации поставленных целей и решения задач программы, достижения планируемых значений показателей предусмотрено выполнение следующих мероприятий:

1. Совершенствование муниципальной нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы в администрации городского округа г. Урюпинск.

Развитие муниципальной службы неразрывно связано с нормативно-правовым обеспечением порядка и условий ее прохождения. Для решения данной задачи необходимо систематическое проведение анализа и мониторинга муниципальной нормативной правовой базы муниципального образования на предмет соответствия положениям федерального законодательства и законодательства Волгоградской области о муниципальной службе.

2. Внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих.

В рамках данного мероприятия программы осуществляется на постоянной основе аттестация муниципальных служащих, проведение квалификационного экзамена для присвоения классного чина муниципальной службы, формирование кадрового резерва.

Необходимо создать условия для планирования устойчивого карьерного роста муниципальных служащих, безупречно и эффективно исполняющих должностные обязанности, для систематического обновления и ротации кадров. Кроме того, реализация мероприятий позволит обеспечить надлежащие условия для качественного исполнения муниципальными служащими своих должностных (служебных) обязанностей, для эффективного функционирования муниципальной службы.

3. Профессиональное развитие муниципальных служащих, создание системы непрерывной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих заключается в участии муниципальных служащих в курсах повышения квалификации и обучающих семинарах, в том числе с использованием дистанционных технологий обучения. Основу формирования кадрового состава муниципальной службы должны составлять специалисты, способные в современных условиях использовать в работе эффективные технологии муниципального управления.

4. Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий, создание современной системы материального и нематериального стимулирования профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих являются необходимыми условиями успешного развития системы муниципальной службы.

В рамках данного мероприятия осуществляется выплата пенсий за выслугу лет лицам, замещающим муниципальные должности и должности муниципальной службы в соответствии с решением Урюпинской городской Думы от 26 июня 2018 № 77/332 «Об утверждении Положения о пенсионном обеспечении за выслугу лет лиц, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы городского округа город Урюпинск Волгоградской области".

Кроме того, в рамках муниципальной программы осуществляется подписка на периодические печатные издания и приобретение программного обеспечения, для создания условий открытости и гласности муниципальной службы, а также в целях совершенствования информационной и коммуникационной инфраструктуры.

Перечень мероприятий по реализации программы с указанием объемов и источников финансирования приведен в приложении 1 к настоящей программе.

5. Ресурсное обеспечение программы

Финансирование программы осуществляется за счет средств бюджета городского округа г. Урюпинск. Затраты на реализацию программы в 2026-2028 годах составят 5784,3 тыс. рублей, в том числе: 2026 год — 1928,1 тыс. рублей, 2027 год — 1928,1 тыс. рублей, 2028 год - 1928,1 тыс. рублей.

6. Целевые показатели достижения целей и решения задач, методика оценки эффективности программы

Реализация программы позволит создать условия для развития муниципальной службы, а также будет способствовать повышению эффективности кадровой политики в сфере муниципальной службы, роли и престижа муниципальной службы.

В результате реализации мероприятий программы должны быть обеспечены:

- формирование эффективного кадрового потенциала муниципальной службы, совершенствование знаний и умений муниципальных служащих;

- совершенствование и создание муниципальной правовой и методической базы, обеспечивающей дальнейшее развитие и эффективную деятельность в сфере муниципальной службы;

- повышение престижа муниципальной службы за счет роста профессионализма и компетентности муниципальных служащих;

- снижение потенциальной угрозы коррупционных действий со стороны муниципальных служащих.

Степень достижения запланированных результатов измеряется на основании целевых индикаторов оценки эффективности реализации программы, которые представлены в приложении 2 к настоящей программе.

Оценка эффективности хода реализации программы осуществляется организационно-контрольным отделом ежегодно за отчетный финансовый год в течение всего срока реализации программы, а также по окончании ее реализации, путем ежегодного сопоставления фактических и планируемых значений целевых индикаторов программы.

Интегральный показатель эффективности хода реализации программы определяется по формуле:

$$Э = \frac{1}{n}\sum_{i}^{n}\frac{Хф_i}{Хп_i}100, \text{ где:}$$

n - количество целевых показателей реализации программы;

$Хф_i$ - фактическое значение i-го целевого показателя программы по итогам отчетного года;

$Хп_i$ - плановое значение i-го целевого показателя программы на отчетный год.

Критерии эффективности программы:

Выполнение программы считается эффективным при достижении следующих значений интегрального показателя эффективности:

от 90 процентов до 105 процентов - приемлемый уровень эффективности;

свыше 105 процентов - высокий уровень эффективности.

Выполнение программы считается неэффективным, если значение интегрального показателя эффективности:

от 90 процентов до 80 процентов - низкий уровень эффективности;

менее 80 процентов - критический уровень эффективности.

7. Механизм реализации программы

Организационно-контрольный отдел, являющийся исполнителем-координатором программы:

несёт ответственность за реализацию и конечные результаты программы, эффективное использование выделяемых на ее выполнение финансовых средств, определяет формы и методы управления реализацией программы;

принимает решения (по согласованию с соисполнителями) об инициировании внесения изменений в состав мероприятий программы, сроки

их реализации, а также в объемы бюджетных ассигнований на реализацию мероприятий программы в пределах утвержденных лимитов бюджетных ассигнований на реализацию программы в целом;

ежегодно до 01 марта года, следующего за отчетным, представляет в отдел экономики администрации городского округа г. Урюпинск информацию об оценке эффективности реализации муниципальной программы по установленной форме и в соответствии с утвержденной в программе методикой оценки эффективности реализации программы;

осуществляет подготовку аналитической информации о ходе реализации программы.

Контроль за ходом реализации программы осуществляется в соответствии с Порядком разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных программ городского округа город Урюпинск Волгоградской области, утвержденным постановлением администрации городского округа г. Урюпинск от 03 июня 2014 года № 508-п.

8. Перечень имущества, создаваемого (приобретаемого) в ходе реализации программы. Сведения о правах юридических лиц на имущество, создаваемое (приобретаемое) в ходе реализации программы

Реализация программы не предусматривает создание (приобретение) имущества.

Приложение 1
к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы в
администрации городского округа город
Урюпинск Волгоградской области»
на 2026 – 2028 годы

П Е Р Е Ч Е Н Ь
мероприятий муниципальной программы «Развитие муниципальной службы администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области» на 2026 – 2028 годы

№ п/п	Наименование мероприятия	Годы реализации	Объем и источники финансирования (тыс. рублей)					Исполнители
			Всего	в том числе:				
				Федеральный бюджет	Областной бюджет	Городской бюджет	Внебюджетные источники	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Совершенствование муниципальной нормативной правовой базы, регулирующей вопросы муниципальной службы в администрации городского округа г. Урюпинск								
1.1	Работы по формированию нормативно-правовой базы, регулирующей муниципальную службу	2026–2028	Не требует финансирования					Организационно-контрольный отдел
1.2	Анализ и мониторинг муниципальной нормативной правовой базы на предмет соответствия положениям федерального законодательства и	2026–2028	Не требует финансирования					Организационно-контрольный отдел

	законодательства Волгоградской области о муниципальной службе							
	Итого по разделу 1:	2026 2027 2028 2026-2028	0 0 0 0			0 0 0 0		
2. Внедрение и совершенствование механизмов формирования кадрового резерва, проведения аттестации и ротации муниципальных служащих								
2.1.	Проведение мониторинга потребности в кадрах на муниципальной службе	2026–2028	Не требует финансирования					Организационно-контрольный отдел
2.2.	Организация: – аттестации муниципальных служащих; – квалификационного экзамена для присвоения классного чина муниципальной службы; – формирования кадрового резерва	2026–2028	Не требует финансирования					Организационно-контрольный отдел
2.3.	Изучение опыта работы по развитию муниципальной службы	2026–2028	Не требует финансирования					Организационно-контрольный отдел
2.4.	Проведение с муниципальными служащими обучающих семинаров по вопросам прохождения муниципальной службы	2026–2028	Не требует финансирования					Организационно-контрольный отдел
2.5.	Проведение с муниципальными служащими обучающих семинаров по антикоррупционному законодательству	2026–2028	Не требует финансирования					Организационно-контрольный отдел

	Итого по разделу 2:	2026 2027 2028 2026-2028	0 0 0 0			0 0 0 0		
3. Профессиональное развитие муниципальных служащих, создание системы непрерывной подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих								
3.1.	Организация подготовки кадров для муниципальной службы, повышения квалификации, профессиональной переподготовки муниципальных служащих, обучение муниципальных служащих по профильным направлениям деятельности	2026 2027 2028 2026-2028	90,0 90,0 90,0 270,0			90,0 90,0 90,0 270,0		Организационно-контрольный отдел
	Итого по разделу 3:	2026 2027 2028 2026-2028	90,0 90,0 90,0 270,0			90,0 90,0 90,0 270,0		
4. Повышение уровня социальной защищенности муниципальных служащих, совершенствование системы муниципальных гарантий								
4.1.	Выплата пенсий за выслугу лет лицам, замещавших муниципальные должности и должности муниципальной службы городского округа город Урюпинск Волгоградской об-	2026 2027 2028 2026-2028	1583,1 1583,1 1583,1 4749,3			1583,1 1583,1 1583,1 4749,3		Муниципальное казенное учреждение «Межотраслевая централизованная бух-

	ласти							галтерия»
	Итого по разделу 4:	2026 2027 2028 2026-2028	1583,1 1583,1 1583,1 4749,3			1583,1 1583,1 1583,1 4749,3		
5. Создание условий для открытости и гласности муниципальной службы								
5.1.	Подписка на периодические печатные издания	2026 2027 2028 2026-2028	28,0 28,0 28,0 84,0			28,0 28,0 28,0 84,0		Организационно-контрольный отдел
	Итого по разделу 5:	2026 2027 2028 2026-2028	28,0 28,0 28,0 84,0			28,0 28,0 28,0 84,0		
6. Материально-техническое обеспечение деятельности администрации городского округа г. Урюпинск в целях информационной и коммуникационной инфраструктуры								
6.1.	Обслуживание программного обеспечения по учету муниципального имущества	2026 2027 2028 2026-2028	128,0 128,0 128,0 384,0			128,0 128,0 128,0 384,0		Отдел по управлению имуществом
6.2.	Приобретение компьютеров, периферийных устройств и комплектующих к ним	2026 2027 2028 2026-2028	90,0 90,0 90,0 270,0			90,0 90,0 90,0 270,0		Организационно — контрольный отдел
6.3	Продление лицензии на программный продукт «Учет взаимодействия органов местного самоуправления и	2026 2027 2028	9,0 9,0 9,0			9,0 9,0 9,0		Отдел по финансам

	территориальных органов ФНС (Взаимодействие с ФНС)»	2026-2028	27,0			27,0		
	Итого по разделу 6:	2026 2027 2028 2026-2028	227,0 227,0 227,0 681,0			227,0 227,0 227,0 681,0		
	Итого по программе:	2026 2027 2028 2026-2028	1928,1 1928,1 1928,1 5784,3			1928,1 1928,1 1928,1 5784,3		

Приложение 2
к муниципальной программе
«Развитие муниципальной службы в
администрации городского округа
город Урюпинск Волгоградской
области» на 2026 – 2028 годы

П Е Р Е Ч Е Н Ь
целевых показателей муниципальной программы «Развитие муниципальной службы в администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области» на 2026 – 2028 годы

№ п/п	Наименование показателей	Единица измерения	Базовый (отчетный год 2025)	Значение целевых показателей		
				2026 год	2027 год	2028 год
1	2	3	4	6	7	8
1.	Доля муниципальных служащих, прошедших курсы повышения квалификации (профессиональную переподготовку) в общей численности муниципальных служащих	%	43,2	44,9	44,9	44,9
2.	Доля муниципальных служащих, прошедших аттестацию, от общего количества муниципальных служащих, подлежащих аттестации в соответствии с действующим законодательством о муниципальной службе	%	100	100	100	100
3.	Доля муниципальных служащих, для которых был проведен квалификационный	%	100	100	100	100

	экзамен на присвоение классного чина в соответствии с действующим законодательством о муниципальной службе, от общего количества муниципальных служащих					
4.	Доля должностей муниципальной службы администрации городского округа г. Урюпинск, включенных в соответствующий перечень, при замещении которых муниципальные служащие обязаны ежегодно представлять представителю нанимателя (работодателю) сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей	%	34,1	33,7	33,7	33,7
5.	Количество получателей пенсии за выслугу лет из числа лиц, замещавших должности муниципальной службы в органах местного самоуправления городского округа г. Урюпинск	человек	15	17	17	17