



ПРАВИТЕЛЬСТВО НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.12.2024 № 638-п

г. Новосибирск

Об утверждении региональной программы Новосибирской области
«Развитие муниципальной службы в Новосибирской области
на 2025–2027 годы»

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

1. Утвердить прилагаемую региональную программу Новосибирской области «Развитие муниципальной службы в Новосибирской области на 2025–2027 годы».

2. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области разработать и утвердить муниципальные программы развития муниципальной службы.

3. Действие настоящего постановления распространяется на период с 1 января 2025 года по 31 декабря 2027 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Губернатора Новосибирской области Петухова Ю.Ф.

Губернатор Новосибирской области



А.А. Травников

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Правительства
Новосибирской области
от 28.12.2024 № 638-п

**Региональная программа Новосибирской области
«Развитие муниципальной службы в Новосибирской области
на 2025–2027 годы»**

Паспорт региональной программы Новосибирской области «Развитие
муниципальной службы в Новосибирской области на 2025–2027 годы»

Наименование региональной программы	развитие муниципальной службы в Новосибирской области на 2025–2027 годы (далее – Программа)
Основание разработки региональной программы	Федеральный закон от 21.12.2021 № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации»; Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»
Разработчик региональной программы	департамент организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области
Исполнители мероприятий региональной программы	департамент организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области; министерство региональной политики Новосибирской области; департамент молодежной политики Новосибирской области; органы местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области (во взаимодействии); государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Новосибирской области «Центр оценки и развития управленческих компетенций»
Цели региональной программы	развитие и совершенствование системы муниципальной службы и муниципального управления в Новосибирской области;

	повышение эффективности и результативности муниципальной службы в Новосибирской области, повышение кадрового потенциала в органах местного самоуправления муниципальных образований Новосибирской области (далее – органы местного самоуправления).
Задачи региональной программы	комплексное развитие муниципальной службы в Новосибирской области, обеспечивающее ее взаимосвязь с государственной гражданской службой Новосибирской области, а также правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу органов местного самоуправления передовых технологий управления персоналом; развитие технологий комплексной оценки компетенций на муниципальной службе при проведении аттестации муниципальных служащих органов местного самоуправления (далее – муниципальные служащие), конкурсного отбора на должности муниципальной службы и муниципальные должности; 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 самоуправления 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.

	Ресурсное обеспечение мероприятий, предусмотренных пунктами 1.4–1.6 раздела 1, пунктами 2.3, 2.5, 2.9, 2.10 раздела 2, пунктами 3.2, 3.4–3.6 раздела 3, пунктами 4.1–4.3, 4.5 раздела 4, пунктом 5.6 раздела 5 Плана мероприятий региональной программы Новосибирской области «Развитие муниципальной службы в Новосибирской области на 2025–2027 годы», осуществляется в пределах средств областного бюджета Новосибирской области, предусмотренных на государственное задание государственному автономному учреждению дополнительного профессионального образования Новосибирской области «Центр оценки и развития управленческих компетенций», дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности
Ожидаемые результаты реализации региональной программы	усовершенствовать правовое регулирование муниципальной службы во взаимосвязи 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 при проведении аттестации муниципальных служащих, конкурсного отбора на замещение должностей муниципальной службы и муниципальные должности; повысить престиж и привлекательность муниципальной службы в 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
--	--

**I. Характеристика сферы реализации региональной программы
Новосибирской области «Развитие муниципальной службы в Новосибирской
области на 2025–2027 годы» (далее – Программа),
основные проблемы и пути их решения**

Важным условием динамичного развития Новосибирской области является эффективно выстроенная система государственного и муниципального управления, которая должна быть обеспечена высококвалифицированным кадровым составом. Эффективность деятельности органов местного самоуправления во многом зависит от того, насколько профессионально грамотно будет действовать их аппарат. Отсутствие необходимых профессиональных знаний и навыков, отвечающих современным потребностям развития общества, приводит к низкому качеству управленческих решений и снижению доверия граждан к органам местного самоуправления. Сложившаяся в настоящее время ситуация характеризуется возрастающей потребностью в квалифицированных кадрах на муниципальной службе, способных долговременно и эффективно осуществлять профессиональную служебную деятельность. Анализ кадрового состава органов местного самоуправления свидетельствует о следующем.

Общая штатная численность в органах местного самоуправления по состоянию на 01.01.2024 составляет 6 664 штатных единиц муниципальных служащих, 638 – лиц, замещающих муниципальные должности, в том числе 488 глав муниципальных образований Новосибирской области. Количество неукomплектованных вакансий – около 500.

Из общего числа муниципальных служащих высшее образование имеют 76%, из них доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Юриспруденция», «Экономика», составляет 41%.

На сегодняшний день в Новосибирской области приняты:

Закон Новосибирской области от 30.10.2007 № 157-ОЗ «О муниципальной службе в Новосибирской области»;

Закон Новосибирской области от 11.06.2008 № 233-ОЗ «О соотношении должностей муниципальной службы и должностей государственной гражданской службы Новосибирской области»;

Закон Новосибирской области от 11.06.2008 № 234-ОЗ «Об утверждении Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих в Новосибирской области».

В целях совершенствования системы муниципальной службы и повышения результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих в Новосибирской области проводится постоянный мониторинг изменений федерального законодательства о муниципальной службе и вносятся изменения в региональное законодательство. За последние три года в Закон Новосибирской области от 30.10.2007 № 157-ОЗ «О муниципальной службе в Новосибирской области» вносились изменения в части урегулирования вопроса срока присвоения классного чина муниципальному служащему, обеспечения единых подходов в применении поощрений на муниципальной службе, подготовки кадров в рамках целевого обучения.

В 2022–2024 годах были внесены изменения в Закон Новосибирской области от 11.06.2008 № 234-ОЗ «Об утверждении Типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих в Новосибирской области». В соответствии с новой редакцией аттестация муниципальных служащих проводится с использованием технологий, применяемых на государственной гражданской службе Новосибирской области.

В Новосибирской области проводится целенаправленная работа по правовому обеспечению муниципальной службы. Сформирована нормативная и методическая база по вопросам муниципальной службы как на уровне Новосибирской области, так и в муниципальных образованиях, разработаны и рекомендованы к использованию органам местного самоуправления 10 модельных муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы.

Вместе с тем, с учетом складывающейся практики реализации законодательства о муниципальной службе происходит его совершенствование, и, как следствие, требуется актуализация законодательства Новосибирской области, муниципальных правовых актов по вопросам муниципальной службы, а также осуществление мониторинга и контроля за их полнотой. Репрезентативная выборка показала, что у более 80% муниципальных образований муниципальные правовые акты не приняты или не приведены в соответствие с модельными муниципальными правовыми актами.

В целях единообразного применения норм законодательства о муниципальной службе департаментом организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области (далее – департамент организации управления и государственной гражданской службы) проводится планомерная и системная работа по информационно-методической поддержке кадровых работников органов местного самоуправления:

проводятся вебинары, семинары-совещания;

оказывается консультационная помощь по различным вопросам прохождения муниципальной службы и дополнительного пенсионного обеспечения;

выработаны рекомендации в части единых правоприменительных подходов по 30 направлениям, в том числе по вопросам мобилизации, целевого обучения, назначения пенсий муниципальным служащим и другим вопросам.

За период с 2021 года по декабрь 2024 года: проведено 26 тематических вебинаров, участие в которых приняли около 2000 муниципальных служащих; разработаны методические рекомендации по разработке и утверждению должностных инструкций муниципальных служащих органов местного самоуправления; оказана консультационная помощь по более 250 обращениям сотрудников кадровых служб.

В целях совершенствования управления кадровым составом органов местного самоуправления с 2021 по 2024 годы в 26 муниципальных районах, 4 городских округах Новосибирской области и 12 городских и сельских поселениях муниципальных районов Новосибирской области применялись современные кадровые технологии при аттестации муниципальных служащих. По аналогии с государственными гражданскими служащими проводится комплексная оценка компетенций в ходе аттестации муниципальных служащих. Всего с нарастающим итогом за четыре года с применением инструментов комплексной оценки компетенций прошли аттестацию 1407 муниципальных служащих или 35% от общей численности служащих этих муниципалитетов.

Всесторонняя комплексная оценка профессионального уровня и профессионально-личностных компетенций муниципальных служащих в ходе аттестации показала, что 10% муниципальных служащих, прошедших аттестацию, имеют начальный уровень развития профессиональных компетенций (профессиональные компетенция развиты слабо, либо отсутствуют), 50% – обладают оптимальным уровнем и лишь 40% имеют экспертный уровень.

Также всесторонняя комплектная оценка позволила выявить дефицит компетенций в разрезе конкретных должностей муниципальной службы и определить направления для профессионального развития муниципальных служащих.

Приобретение и развитие компетенций муниципальных служащих является одним из направлений по решению проблемы закрытия дефицита квалифицированных кадров. Рост уровня сложности задач, стоящих перед органами местного самоуправления, увеличение количества делегированных ему государственных полномочий, неизбежно влечет потребность в привлечении на муниципальную службу в органы местного самоуправления новых высококвалифицированных кадров. Современная муниципальная служба должна руководствоваться принципами, предусмотренными статьей 4 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Соблюдение принципов профессионализма и компетентности муниципальных служащих, стабильности муниципальной службы, взаимодействия с общественными объединениями и гражданами, единства основных требований к муниципальной службе, правовой защищенности муниципальных служащих будет способствовать повышению качества управления на местном уровне, укреплению доверия между государством и обществом, а также улучшению условий жизни граждан.

В настоящее время повышение профессионального уровня муниципальных служащих, лиц, замещающих выборные муниципальные должности, осуществляется в рамках их профессионального развития, которое организуется за счет средств местных, регионального и федерального бюджетов.

В 2023 году 1779 муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности (1538 муниципальных служащих – 27% от общей численности муниципальных служащих и 241 – лица, замещающие муниципальные должности или 38%), получили дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка, повышения квалификации). Из них 1100 человек (61,8%) – за счет средств местных бюджетов муниципальных образований Новосибирской области, 679 человек (38,2%) – за счет средств областного бюджета Новосибирской области и в рамках федеральных программ, национальных проектов. Профессиональную переподготовку прошли 83 человека (4,7%), повышение квалификации 1696 человек (95,3%). В сравнении с 2021 годом количество лиц, получивших дополнительное профессиональное образование в 2023 году, увеличилось вдвое.

С учетом современных требований и динамики развития муниципальной службы необходимо продолжить применение системы непрерывного профессионального обучения муниципальных служащих с внедрением инновационных образовательных технологий в процесс обучения муниципальных служащих.

Большинство органов местного самоуправления в своей работе не используют современные технологии по созданию кадрового потенциала. Система формирования и использования кадровых резервов в муниципалитетах фактически не работает. В 44% муниципальных районов и городских округов положения о кадровом резерве были приняты до 2020 года и не менялись. Менее 5% должностей муниципальной службы замещаются с использованием кадрового резерва. Конкурсы на должности муниципальной службы не проводятся, так как по итогам прохождения конкурса замещается менее 2% должностей муниципальной службы.

Таким образом, основные механизмы формирования кадрового резерва в муниципалитетах не работают (конкурсы, аттестации), а специальный отбор применяется эпизодически или не применяется совсем.

Кроме этого, институт наставничества на муниципальной службе в Новосибирской области реализуется слабо. Согласно отчету о структуре штатной численности кадрового состава за 2023 год в муниципальных образованиях Новосибирской области (без учета мэрии города Новосибирска) из 302 граждан, впервые принятых на муниципальную службу, наставник назначен в отношении 42 муниципальных служащих, что составляет 13,9%. Не смотря на наличие действующего положения о наставничестве, у 79% от общего количества муниципальных образований, работа с муниципальными служащими не ведется. Наставничество осуществлялось в пяти муниципальных районах и трех городских округах.

В органах местного самоуправления существует проблема омоложения муниципальных кадров и актуален вопрос повышения привлекательности муниципальной службы для молодежи. По состоянию на 01.01.2024 доля муниципальных служащих в возрасте до 35 лет, составляет 21% от общего количества муниципальных служащих. Доля молодых специалистов уменьшилась в сравнении с 2022 годом – в муниципальных районах на 2%, в городских округах на 4%.

Привлечение на муниципальную службу талантливых молодых специалистов обеспечит преемственность поколений в системе муниципального управления, ротацию кадров в органах местного самоуправления, усиление конкуренции в процессе отбора, подготовки и карьерного роста муниципальных служащих.

В целях популяризации муниципальной службы и профориентации студентов выпускных курсов образовательных организаций высшего образования в Новосибирской области проводится ряд мероприятий. Одним из них является кейс-чемпионат «Муниципальный десант», в рамках которого студентам-участникам предоставляется возможность получить практический опыт по принятию управленческих решений, а муниципальным образованиям – возможность сформировать привлекательный имидж, получить новый взгляд на существующие проблемы, нетипичные и креативные решения. Тематика кейс-чемпионата носит различный характер от развития туризма на территориях до решения задач по поддержке и продвижению уникальных местных производств в муниципалитетах. В 2023 году «Муниципальный десант» прошел в 30 муниципальных районах и городских округах Новосибирской области, в нем приняли участие 110 студентов из 11 образовательных организаций высшего образования, в 2024 году – участие приняли 135 студентов из 14 образовательных организаций высшего образования.

Основными эффектами от реализации кейс-чемпионата являются:

повышение интереса к муниципальной службе: в период с 2020 по 2023 годы доля студентов, прошедших практику в органах местного самоуправления увеличивается ежегодно на 10% (2020 год – 348 человек, 2021 год – 396 человек, 2022 год – 427 человек, 2023 год – 507 человек);

повышение интереса к трудоустройству как в органах местного самоуправления, так и в организациях сельского хозяйства, расположенных на территории Новосибирской области (в 2023 году 47 выпускников образовательных учреждений поступили на муниципальную службу после окончания обучения).

Для повышения достигнутых показателей требуется продолжить реализацию данного мероприятия, расширить количество участников как со стороны муниципальных образований, так и образовательных организаций, разнообразить форматы проведения.

С учетом текущего состояния муниципальной службы, а также приоритетных задач по развитию местного самоуправления, поставленных

на федеральном и региональном уровнях¹, 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.

II. Цели, задачи и сроки реализации Программы

Основными целями Программы являются:

развитие и совершенствование системы муниципальной службы и муниципального управления в Новосибирской области;

повышение эффективности и результативности муниципальной службы в Новосибирской области, повышение кадрового потенциала в органах местного самоуправления.

Для достижения поставленных целей Программа предусматривает решение следующих задач:

комплексное развитие муниципальной службы в Новосибирской области, обеспечивающее ее взаимосвязь с государственной гражданской службой Новосибирской области, а также правовое регулирование ее прохождения на основе внедрения в кадровую работу органов местного самоуправления передовых технологий управления персоналом;

развитие технологий комплексной оценки компетенций на муниципальной службе при проведении аттестации муниципальных служащих, конкурсного отбора на должности муниципальной службы и муниципальные должности;

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 самоуправления и формирование управленческого потенциала муниципальных служащих органов местного самоуправления;

¹Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»; Перечень поручений по итогам заседания Совета по стратегическому развитию и национальным проектам, утвержденный Президентом Российской Федерации 18.02.2024 № Пр-295; Перечень поручений по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по развитию местного самоуправления, утвержденный Президентом Российской Федерации 04.06.2023 № Пр-1111; Решение Совета по местному самоуправлению при Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации на тему «Актуальные вопросы развития кадрового потенциала органов местного самоуправления» от 17.01.2022.

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.

III. Ресурсное обеспечение Программы

Мероприятия Программы реализуются Исполнителями в рамках своей текущей деятельности.

Ресурсное обеспечение мероприятий, предусмотренных пунктами 1.4–1.6 раздела 1, пунктами 2.3, 2.5, 2.9, 2.10 раздела 2, пунктами 3.2, 3.4–3.6 раздела 3, пунктами 4.1–4.3, 4.5 раздела 4, пунктом 5.6 раздела 5 Плана мероприятий региональной программы Новосибирской области «Развитие муниципальной службы в Новосибирской области на 2025–2027 годы», осуществляется в пределах средств областного бюджета Новосибирской области, предусмотренных на государственное задание государственному автономному учреждению дополнительного профессионального образования Новосибирской области «Центр оценки и развития управленческих компетенций», дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих, лиц, замещающих муниципальные должности.

IV. Механизм реализации и система управления Программой

Текущее управление реализацией Программы осуществляется департаментом организации управления и государственной гражданской службы.

Исполнителями мероприятий Программы являются:

департамент организации управления и государственной гражданской службы;

министерство региональной политики Новосибирской области;

департамент молодежной политики Новосибирской области;

органы местного самоуправления (во взаимодействии);

государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Новосибирской области «Центр оценки и развития управленческих компетенций».

Департамент организации управления и государственной гражданской службы осуществляет следующие функции:

координация действий исполнителей Программы по реализации плана мероприятий Программы;

мониторинг и контроль за ходом 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 20 февраля года, следующего за отчетным.

размещение на официальном сайте департамента организации управления и государственной гражданской службы в сети Интернет (<https://dou.nso.ru/>) утвержденной Программы и отчета о реализации плана мероприятий Программы.

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;

представляют в департамент организации управления и государственной гражданской службы отчет 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.

V. Ожидаемые результаты реализации Программы

Выполнение мероприятий Программы позволит:

усовершенствовать правовое регулирование муниципальной службы во взаимосвязи 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 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 региональной программе
«Развитие муниципальной службы
в Новосибирской области
на 2025–2027 годы»

**План мероприятий региональной программы Новосибирской области
«Развитие муниципальной службы в Новосибирской области на 2025–2027 годы»**

№ п/п	Наименование мероприятия	Исполнитель	Период реализации	Ожидаемый результат
1. Совершенствование правового регулирования муниципальной службы, нормативное и методическое сопровождение муниципальной службы				
1.1	Мониторинг практики применения органами местного самоуправления федерального законодательства и законодательства Новосибирской области по вопросам муниципальной службы посредством анализа принятых муниципальных правовых актов для выработки предложений по их совершенствованию	ДОУ и ГГС	2025–2027	обеспечение соответствия муниципальных нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы федеральному законодательству и законодательству Новосибирской области
1.2	Разработка и актуализация модельных муниципальных правовых актов и методических рекомендаций по вопросам муниципальной службы	ДОУ и ГГС	2025–2027	повышение уровня информационного и методического обеспечения деятельности кадровых служб органов местного самоуправления

1.3	Приведение муниципальных правовых актов в соответствие с действующим федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области и модельными муниципальными правовыми актами по вопросам муниципальной службы	ДОУиГГС во взаимодействии с ОМСУ	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 во взаимосвязи с государственной гражданской службой
1.4	Оказание системного методологического сопровождения юридически значимой деятельности муниципальных служащих	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области, МРП	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
1.5	Организация и проведение межведомственных методических мероприятий (семинаров, круглых столов, стратегических сессий и других) по вопросам применения законодательства о муниципальной службе для руководителей и работников кадровых служб органов местного самоуправления	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области, МРП во взаимодействии с ОМСУ	2025–2027	
1.6	Организация и предоставление консультативной помощи органам	ДОУ и ГГС, Корпоративный	2025–2027	

	местного самоуправления по вопросам применения законодательства о муниципальной службе	университет Правительства Новосибирской области во взаимодействии с ОМСУ		
1.7.	Организация взаимодействия с Ассоциацией «Совет муниципальных образований Новосибирской области», иными общественными организациями органов местного самоуправления по вопросам развития муниципальной службы, реализации кадровой политики и иным вопросам	МРП	2025–2027	
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	ДОУ и ГГС во взаимодействии с ОМСУ	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	ДОУиГГС, во взаимодействии с ОМСУ	2025–2027	
2.3	Внедрение единой методики и современных кадровых технологий при проведении аттестации муниципальных служащих	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства	2025–2027	совершенствование порядка проведения аттестации муниципальных служащих, повышение качества формирования

		Новосибирской области во взаимодействии с ОМСУ		кадрового состава органов местного самоуправления
2.4	Применение комплексной оценки компетенций муниципальных служащих в рамках проведения аттестации	ОМСУ (по согласованию)	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	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области во взаимодействии с ОМСУ	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	ОМСУ (по согласованию)	2025–2027	формирование качественного состава муниципального кадрового резерва для замещения вакантных должностей муниципальной службы
2.7	Назначение наставников лицам, впервые поступившим на муниципальную службу	ОМСУ (по согласованию)	2025–2027	развитие института наставничества на муниципальной службе,
2.8	Разработка и утверждение планов адаптации муниципальных служащих, в отношении которых назначены наставники, составление отчетов об итогах наставничества	ОМСУ (по согласованию)	2025–2027	сокращение периода адаптации на муниципальной службе

2.9	Оказание органам местного самоуправления консультативной и методической поддержки по вопросам адаптации молодых специалистов на муниципальной службе	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области	постоянно	развитие института наставничества на муниципальной службе, создание системы мотивации муниципальных служащих
2.10	Организация и проведение конкурса «Наставник года» и других конкурсов управленческого мастерства	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области	2025–2027	развитие института наставничества на муниципальной службе, создание системы мотивации муниципальных служащих
2.11	Обеспечение участия муниципальных служащих в конкурсе «Наставник года» и в других конкурсах управленческого мастерства	ОМСУ (по согласованию)	2025–2027	
3. Совершенствование системы профессионального развития				
3.1	Координация деятельности органов местного самоуправления по организации подготовки кадров для муниципальной службы	ДОУ и ГГС	2025–2027	совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих, включающей разнообразные формы и методы повышения уровня их компетентности и профессионализма, повышение профессионального уровня муниципальных служащих, лиц, замещающих выборные муниципальные должности
3.2	Участие в обеспечении профессионального развития лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих органов местного самоуправления, участников кадрового резерва	ДОУ и ГГС Корпоративный университет Правительства Новосибирской области	2025–2027	

3.3	Обеспечение профессионального развития лиц, замещающих выборные муниципальные должности, муниципальных служащих органов местного самоуправления, участников кадрового резерва	ОМСУ (по согласованию)	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
3.4	Создание и совершенствование условий для непрерывного профессионального развития муниципальных служащих	ДОУ и ГГС Корпоративный университет Правительства Новосибирской области	2025–2027	повышение профессионального уровня муниципальных служащих
3.5	Организация и проведение стажировок муниципальных служащих в рамках изучения передового опыта в отраслях экономики	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области, ОИО НСО во взаимодействии с ОМСУ	2025–2027	повышение эффективности деятельности муниципальных служащих за счет внедрения новых форм профессионального развития муниципальных служащих
3.6	Организация обучения управленческих муниципальных команд	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области,	2025–2027	повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления

		во взаимодействии с ОМСУ		
4. Развитие корпоративной культуры на муниципальной службе				
4.1	Разработка модели ценностей на муниципальной службе и ее внедрение в систему муниципальной службы	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области во взаимодействии с ОМСУ	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	Проведение мероприятий, направленных на повышение уровня вовлеченности муниципальных служащих	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области во взаимодействии с ОМСУ	2025–2027	
4.3	Проведение мероприятий, направленных на развитие взаимодействия и повышение сплоченности коллективов в органах местного самоуправления	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области во взаимодействии с ОМСУ	2025–2027	

4.4	Формирование имиджа муниципального служащего через информационные каналы (СМИ, социальные сети и др.)	ОМСУ (по согласованию)	2025–2027	повышение престижа и привлекательности муниципальной службы в Новосибирской области, создание системы мотивации муниципальных служащих
4.5	Оказание содействия органам местного самоуправления по внедрению системы мер по формированию позитивного общественного мнения о муниципальной службе	ДОУ и ГГС, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области	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	ОМСУ (по согласованию)	2025–2027	повышение престижа и конкурентоспособности муниципальной службы
5.2	Заключение договоров на целевое обучение с последующим прохождением муниципальной службы в органах местного самоуправления	ОМСУ (по согласованию)	2025–2027	привлечение на муниципальную службу молодых квалифицированных специалистов
5.3	Заключение договоров с образовательными организациями о прохождении практики студентов в органах местного самоуправления	ОМСУ (по согласованию)	2025–2027	привлечение на муниципальную службу молодых квалифицированных специалистов повышение престижа и привлекательности муниципальной службы в Новосибирской области

5.4	Участие представителей органов местного самоуправления в массовых профориентационных мероприятиях, организуемых образовательными организациями и направленных на содействие занятости студентов и трудоустройство выпускников	ДМП, ДОУ и ГГС во взаимодействии с ОМСУ	2025–2027	привлечение на муниципальную службу молодых квалифицированных специалистов повышение престижа и привлекательности муниципальной службы в Новосибирской области
5.5	Привлечение молодежных СМИ для освещения реализуемых проектов и мероприятий на территории муниципальных образований Новосибирской области	ДМП во взаимодействии с ОМСУ	2025–2027	привлечение на муниципальную службу молодых квалифицированных специалистов повышение престижа и привлекательности муниципальной службы в Новосибирской области
5.6	Организация и проведение профориентационных мероприятий со студентами	ДОУ и ГГС, ДМП, Корпоративный университет Правительства Новосибирской области во взаимодействии с ОМСУ	2025–2027	привлечение на муниципальную службу молодых квалифицированных специалистов повышение престижа и привлекательности муниципальной службы в Новосибирской области

Применяемые сокращения:

ДМП – департамент молодежной политики Новосибирской области;

ДОУ и ГГС – департамент организации управления и государственной гражданской службы администрации Губернатора Новосибирской области и Правительства Новосибирской области;

Корпоративный университет Правительства Новосибирской области – государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Новосибирской области «Центр оценки и развития управленческих компетенций»;

МРП – министерство региональной политики Новосибирской области;

ОМСУ – органы местного самоуправления;

СМИ – средства массовой информации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к региональной программе
«Развитие муниципальной службы
в Новосибирской области
на 2025–2027 годы»

Форма

**Отчет о реализации плана мероприятий региональной программы Новосибирской области
«Развитие муниципальной службы в 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
